

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PPPK DINAS PERUMAHAN RAKYAT
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Adji Apriansyah

NIM : 212022046

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PPPK DINAS PERUMAHAN RAKYAT
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KOTA PALEMBANG**

**Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata
Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Adji Apriansyah

NIM : 212022046

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adji Apriansyah

NIM : 212022046

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN
RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KOTA PALEMBANG

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang Maupun di perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ke tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026

Yang Menyatakan,



Adji Apriansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judu : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PPPK DINAS
PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN
DAN PERTANAHAN KOTA PALEMBANG

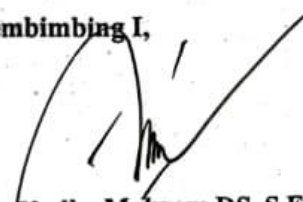
Nama : Adji Apriansyah
Nim : 212022046
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada Tanggal Agustus 2026

Pembimbing II

Pembimbing I,


Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.
NIDN. 0221036902


Randy Hidavat, S.E., M.Si.
NIDN. 0230019401

Mengetahui Dekan
Ub. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN.1005068902

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

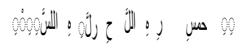
(QS. Al-Insyirah: 5)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat,
karunia, dan hidayah-Nya yang tak terhingga.

Tak henti-hentinya penulis mengagungkan nama-Mu atas terselesaikannya skripsi ini. Sebagai bentuk rasa hormat, kasih sayang, dan rasa terima kasih yang mendalam, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada orang-orang terkasih yang selalu membersamai, mendoakan, dan mendukung setiap langkah perjalanan ini:

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, hidayah, serta pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, serta Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh

kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu, motivasi, serta masukan yang sangat berarti bagi penulis selama proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.

5. Terimakasih untuk Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang terutama untuk Ibu Welly, S.E., M.Si. dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M., yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, pengalaman, dan nasihat selama penulis menempuh pendidikan, serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi selama perkuliahan.
6. Terimakasih kepada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang, yang telah memberikan izin, kesempatan, serta bantuan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian. Terima kasih juga kepada seluruh pegawai PPPK yang telah bersedia memberikan informasi dan meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Ayahanda Sakmad dan Ibunda Karti tercinta, yang menjadi sumber kekuatan terbesar bagi penulis. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah terputus, kasih sayang yang tulus, pengorbanan, dukungan, serta perjuangan yang telah diberikan tanpa mengenal lelah. Tidak ada kata yang cukup untuk membalas segala kebaikan dan pengorbanan Ayah dan Ibu. Skripsi dan gelar ini penulis persembahkan sebagai bentuk kecil dari rasa terima kasih dan bakti kepada kedua orang tua tercinta.
8. Saudara-saudara tercinta, Suniti, Rusniawati, Warjuki, dan Jumirah, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan panjang penulis menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih atas doa, perhatian, kasih sayang, serta bantuan yang telah diberikan, terutama di saat penulis berada dalam keadaan sulit. Kalian

mengetahui betapa tidak mudahnya perjalanan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini, baik dalam menghadapi berbagai keterbatasan maupun persoalan yang datang silih berganti. Ketika keadaan mengharuskan penulis berjuang lebih keras, kalian tetap berusaha membantu, termasuk dalam hal biaya pendidikan dan berbagai kebutuhan lainnya. Bantuan tersebut mungkin tidak selalu dapat penulis balas dengan kata-kata, tetapi akan selalu penulis ingat sebagai bagian dari perjuangan hingga akhirnya dapat menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih telah hadir dan tetap memberikan dukungan ketika penulis hampir kehilangan harapan untuk melanjutkan perjalanan ini. Tanpa dukungan dan kepedulian kalian, mungkin perjalanan ini akan terasa jauh lebih berat.

9. Teman-teman kuliah seperjuangan, yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, semangat, serta kesediaan untuk saling membantu dan berbagi dalam menghadapi berbagai kesulitan selama perkuliahan. Terima kasih juga kepada kalian yang telah bersedia direpotkan dalam berbagai hal, baik dalam urusan perkuliahan maupun selama proses penyusunan skripsi ini. Setiap bantuan, sekecil apa pun, sangat berarti bagi penulis dan akan selalu menjadi bagian dari kenangan dalam perjalanan pendidikan ini. Semoga segala kebaikan, ketulusan, dan bantuan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah SWT dengan kebaikan yang berlipat ganda, serta semoga kita semua dapat mencapai keberhasilan dan cita-cita yang kita harapkan.
10. Untuk diriku sendiri, terima kasih karena telah bertahan sejauh ini. Perjalanan untuk menyelesaikan pendidikan ini tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan. Ada masa ketika penulis merasa sangat lelah, tertekan, kehilangan semangat. Berbagai keterbatasan, terutama dalam memenuhi kebutuhan selama perkuliahan,

membuat perjalanan ini terasa semakin berat. Ada banyak hal yang harus dikorbankan, ada saat-saat ketika penulis harus mencari jalan keluar dari berbagai kesulitan, dan ada begitu banyak kekhawatiran yang harus disimpan sendiri sambil tetap berusaha menyelesaikan apa yang telah dimulai. Namun, pada akhirnya penulis memilih untuk tetap bertahan. Terima kasih karena meskipun berkali-kali merasa ingin menyerah, diri ini tetap mencoba melangkah, satu demi satu, hingga akhirnya sampai pada titik ini. Skripsi ini bukan hanya tentang sebuah gelar, tetapi juga menjadi bukti bahwa segala kesulitan, air mata, keraguan, dan perjuangan yang telah dilalui tidak berhasil mengalahkan keinginan untuk menyelesaikan pendidikan ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kepada semua pihak untuk memberikan sumbangan berupa saran dan kritikan yang sifatnya membangun sebagai masukan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan pada umumnya dan para pembaca pada khususnya.

Palembang, Agustus 2026



Adji Apriansyah

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul Usulan Penelitian.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	20
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
E. Data yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Data yang Diperlukan	33
H. Metode Pengumpulan Data	33
I. Analisis Data dan Teknik Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Hasil dan Pembahasan	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Urusan Perumahan Kota Palembang Tahun 2019 - 2023	5
Tabel I.2 Hasil Pra-riset kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang	6
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang	7
Tabel I.4 Hasil Pra-riset lingkungan kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang	8
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
Table III.2 Jumlah Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang	30
Tabel IV.1 Uji Validitas	46
Tabel IV.2 Uji reliabilitas	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	49
Tabel IV.5 Kinerja Pegawai PPPK	50
Tabel IV.6 Disiplin Kerja	52
Tabel IV.7 Lingkungan Kerja	54
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV. 9 Hasil Uji F (Simultan)	57
Tabel IV.10 Hasil Uji t	57
Tabel IV.11 Koefisien Determinasi (R ²)	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Berpikir	25

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih terdapatnya permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja PPPK. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya pegawai yang belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta kondisi lingkungan kerja yang masih perlu diperhatikan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PPPK pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang yang berjumlah 112 orang, dengan sampel sebanyak 53 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPPK pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja PPPK juga akan semakin meningkat. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPPK. dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPPK hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja PPPK pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien demi mempertahankan eksistensi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) mencakup semua kekuatan atau potensi yang dimiliki manusia, seperti akal budi, rasa, kreativitas, keinginan untuk bebas, perasaan sosial, kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain, dan kemampuan untuk membuat karya. Menurut Kasmir (2024:6), SDM adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja, guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai PPPK, dimana instansi mengharapkan kinerja tinggi dari pegawai PPPK untuk memberikan sumbangan optimal dalam pencapaian tujuan

Salah satu unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan Pegawai PPPK pada suatu perusahaan. Pegawai PPPK adalah aset yang memiliki peranan penting, karena sebagai acuan yang mendorong

kemajuan perusahaan atau organisasi. Pegawai PPPK yang kinerjanya baik akan berdampak pada keberhasilan perusahaan demikian sebaliknya jika Pegawai PPPK memiliki kinerja yang buruk maka akan menimbulkan dampak buruk seperti bangkrut atau mundurnya perusahaan dan akibatnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan (Kasmir (2024:15).

Kinerja Pegawai PPPK merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2024:182). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi (2021:83).

Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya (Hasibuan (2019: 94). Menurut Kasmir (2024:189), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai PPPK adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja.

Berdasarkan awal riset pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang yang di dapati adalah kinerja Pegawai PPPK tersebut menurun. Karena tidak ada perbedaan bagi Pegawai

PPPK yang memiliki kinerja yang baik dengan Pegawai PPPK yang tidak memiliki kinerja yang baik. Sehingga mempengaruhi kinerja Pegawai PPPK lain, ditandai dengan Pegawai PPPK yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan, pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa Pegawai PPPK yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah ditetapkan dan waktu yang ditetapkan, sehingga masih belum meningkatnya kinerja Pegawai PPPK atas perusahaan.

Berdasarkan Kinerja Pegawai PPPK yang menurun dihasil awal pra riset kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh disiplin dan lingkungan kerja yang kurang baik dan memadai di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang yang terdapat beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja Pegawai PPPK.

Disiplin kerja salah satu faktor yang menyebabkan turunnya kinerja Pegawai PPPK. Disiplin kerja adalah usaha Pegawai PPPK untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh- sungguh (Kasmir (2024:193).

Selanjutnya selain Disiplin kerja, Lingkungan kerja juga menyebabkan turunnya kinerja Pegawai PPPK. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja (Kasmir (2024:192)

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang merupakan salah satu perangkat daerah yang berada di bawah Pemerintah Kota Palembang. Dinas ini dibentuk sebagai wujud

pelaksanaan otonomi daerah dalam rangka meningkatkan pelayanan publik di bidang perumahan dan kawasan permukiman. Keberadaan dinas ini sangat strategis karena berperan dalam mewujudkan lingkungan hunian yang layak, aman, sehat, dan berkelanjutan bagi masyarakat Kota Palembang. Pegawai PPPK ini senantiasa di evaluasi kinerja Pegawai PPPK untuk memastikan kinerja tetap stabil dan meningkatkan guna mempertahankan produktivitas kinerja yang baik.

Karena pada dasarnya perangkat daerah perlu untuk meningkatkan tingkat kinerja dengan menciptakan sistem kinerja yang baik, lingkungan kerja yang baik serta disiplin kerja yang baik. Dengan tingkat kinerja yang baik Pegawai PPPK cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik, mematuhi aturan, dan menjaga kinerja yang konsisten.

Permasalahan yang dialami oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang adalah berawal dari terjadinya kurangnya kinerja Pegawai PPPK yang disebabkan oleh adanya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang masih kurang baik. Kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang masih dianggap kurang maksimal dimana hal ini terlihat dari Pencapaian Kinerja Pelayanan Urusan Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang Tahun 2019—2023. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel target dan realisasi pelayanan sebagai berikut

Tabel I.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Urusan Perumahan
Kota Palembang Tahun 2019 - 2023

No	Tahun	Jumlah Target	Realisasi	Realisasi(%)	Belum Realisasi
1	2019	82	83	101%	
2	2020	84	83	99%	1%
3	2021	86	84	98%	2%
4	2022	88	85	97%	3%
5	2023	90	87	97%	3%

**Sumber : Dinas Perumahanrakyat Kawasan Permukiman Dan
Pertanahan Kota Palembang, Tahun 2026**

Keterangan pada Tabel I.1 menunjukkan pada Tahun 2019 kinerja Pegawai PPPK bagus mencapai 101%. Pada tahun 2020 dinas perumahan rakyat kawasan permukiman dan pertanahan kota palembang memperlihatkan kinerja Pegawai PPPK cukup baik realisasi pekerjaan sebesar 99%. Pada tahun 2021 dinas perumahan rakyat kawasan permukiman dan pertanahan kota palembang memperlihatkan kinerja Pegawai PPPK yang menurun yaitu realisasi nya sebesar 98%. Pada tahun 2022 dinas perumahan rakyat kawasan permukiman dan pertanahan kota palembang memperlihatkan kinerja Pegawai PPPK semakin menurun yaitu realisasi nya pekerjaan sebesar 97%. Dan pada tahun 2023 dinas perumahan rakyat kawasan permukiman dan pertanahan kota palembang semakin menurun yaitu realisasi nya sebesar 97%. Berdasarkan pencapaian kinerja menunjukkan bahwa kinerja Pegawai PPPK semakin menurun menunjukkan adanya fenomena yang terjadi di dinas perumahan rakyat kawasan permukiman dan pertanahan.

Terkait kondisi tersebut penulis menduga adanya tingkat kinerja Pegawai PPPK yang masih rendah, sehingga mempengaruhi rendahnya realisasi kinerja pada dinas perumahan rakyat kawasan permukiman dan pertanahan kota Palembang yang menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai tidak tercapai dengan maksimal. Dari hasil Data Pencapaian Kinerja Pelayanan Urusan Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang diatas Pegawai PPPK belum mampu untuk mencapai target Kinerja Pelayanan Urusan Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan yang ditentukan dinas perumahan rakyat kawasan permukiman kota Palembang. penulis melakukan pra- riset sederhana di awal menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 Pegawai PPPK yang terdapat 2 variabel yang mempengaruhi kinerja dengan jawaban tidak terbanyak yaitu sebagai berikut

Tabel I.2
Hasil Pra-riset kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang

No	Pertanyaan	S	TS
1	Hasil pekerjaan Pegawai PPPK telah memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan	16	14
2	Pegawai PPPK mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan	13	17
3	Pegawai PPPK mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu	14	16

Sumber : Hasil pra-riset, tahun 2026.

Berdasarkan Tabel 1.2 data pra-riset dinas perumahan rakyat kawasan permukiman dan pertanahan kota Palembang penulis menemukan permasalahan pada Variabel Kinerja Pegawai PPPK pada poin 2 dan 3. Pada

indikator kuantitas, Pegawai PPPK memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan Pegawai PPPK dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan setiap hari. Kemudian pada indikator ketepatan waktu, Pegawai PPPK memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan Pegawai PPPK mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu. Pegawai PPPK belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan dan belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan
Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang

NO	Pernyataan	S	TS
1	Pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang di berikan	13	17
2	Pegawai PPPK selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang di tentukan	18	12
3	Pegawai PPPK bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan instansi.	12	18

Sumber : Hasil pra-riset, tahun 2026

Berdasarkan Tabel I.3 dapat dijelaskan sebagai berikut hasil prariset di atas Pegawai PPPK belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan Pegawai PPPK menyatakan bahwa sebagian besar pegawai PPPK menilai pekerjaan belum selalu dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan instansi sebagian besar pegawai PPPK telah memiliki kedisiplinan dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu bekerja selanjutnya Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai PPPK yang kurang memiliki kesadaran untuk menerima konsekuensi atas pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.

Berdasarkan prariset di atas hasil pra-riset menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai PPPK di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang belum optimal. terutama pada aspek penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat waktu dan kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih efektif, penegakan aturan secara konsisten, serta pembinaan kepada pegawai PPPK agar kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja dapat meningkat.

Tabel I.4
Hasil Pra-riset lingkungan kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan
Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang

No	Pernyataan	S	TS
1	Warna ruangan membantu Pegawai PPPK merasa lebih tenang dalam bekerja	20	10
2	Konflik di lingkungan kerja dapat diselesaikan dengan baik melalui komunikasi.	17	13
3	Fasilitas dan peralatan kerja yang tersedia memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	8	12

Sumber : Hasil pra-riset, tahun 2026

Berdasarkan Tabel I.4 Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PPPK menilai warna ruangan di tempat kerja memberikan suasana yang lebih nyaman dan tenang sehingga dapat mendukung aktivitas kerja. Namun, masih terdapat sebagian responden yang merasa warna ruangan belum memberikan pengaruh terhadap kenyamanan mereka saat bekerja, sebagian pegawai PPPK juga menunjukkan bahwa mayoritas pegawai PPPK berpendapat komunikasi yang baik mampu membantu penyelesaian konflik di lingkungan kerja. Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah pegawai

PPPK yang merasa penyelesaian konflik melalui komunikasi belum berjalan secara optimal instansi pemerintah yang menilai fasilitas dan peralatan kerja yang tersedia belum memadai dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan sarana dan prasarana kerja agar dapat mendukung produktivitas pegawai PPPK secara lebih optimal. Munculnya fenomena lingkungan kerja yang menyebabkan turunnya kinerja Pegawai PPPK.

Berdasarkan prariset di atas Pegawai PPPK belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang baik hal ini juga menyebabkan Kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang belum optimal dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Jadi fenomena yang dialami oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Kota Palembang adalah berawal dari terjadinya kurangnya kinerja Pegawai PPPK yang disebabkan oleh adanya disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Kinerja Pegawai PPPK oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Kota Palembang masih dianggap kurang maksimal dimana hal ini terlihat dari hasil prariset yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang Pegawai PPPK

Berdasarkan fenomena latar belakang di atas, maka akan menarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan ?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang
3. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk banyak pihak, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah refresnsi terkait hubungan antara Disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai PPPK demi mencapai kinerja yang lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan menjadi refrensi bagi peneliti/pihak-pihak lain yang melakukan penelitian dengan topik sejenis. salah satu bahan referensi apabila ada peneliti lain yang ingin melakukan kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance (in Indonesian). *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 318–329.
- Jannati, F. I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK. *E-Issn: 2461-0593*, 9, 1-16.
- Kasmir (2024) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- Kusniawati, A., Nurhayati, & Herlina, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Pada Pt Gapuraning Rahayu Ciamis. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPK Pada Pt Gapuraning Rahayu Ciamis*, 1(April), 49–70.
- Larasati, O. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai PPPK Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lemat. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Noerhalizah, P. A. (2025). Kinerja Pegawai PPPK Pada Pt Krono Logistik Indonesia Di Jakarta Selatan the Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance At Pt Krono Logistik Indonesia. 8133–8146.
- Novia Ruth Silaen, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). The Influence of the Work Environment on Work Discipline of Lambitu District Head Employees Bima Regency. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27.
- Susanti, E. K. D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PPPK kecamatan mulyorejo surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 14(1), 1–18. <file:///C:/Users/sitim/Downloads/6225-Article Text-20230-1-10-20250505>