

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN
KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN PENUKAL ABAB
LEMATANG ILIR (PALI)**

SKRIPSI

Di ajukan untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh Guna mencapai Gelar
Sarjana ekonomi (SE)



Oleh :

VHENNY LAURA

2021110034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2024/2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Disusun Oleh :

Nama : Vheny Laura

NIM : 2021110034

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Mengetahui

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

1. **Amandin, S.Pt,M.M**
Pembimbing I

21-07-2025

2. **HJ.Yelli Aswariningsih, S.H.,M.H**
Pembimbing II

21-07-2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 020708880

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Disusun Oleh : Vheny Laura

NIM : 2021110034

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Menyetujui
Ketua Penguji


Amandin, S.Pt.,M.M
NIDN.0207088802

Anggota Penguji I


Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NIDN. 0213057202

Anggota Penguji II


Yudi Tusri, S.E., M.Si.
NIDN. 0214087201

Mengetahui,
Kepalala Program Studi Manajemen
Fakultas ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt.,M.M
NIDN.0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vheny Laura
NIM : 2021110034
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)” merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama Lembaga saya mendapat gelar kesarjanaan.

Prabumulih, 26 April 2025

Yang Membuat Pernyataan



Vheny Laura
NIM : 2021110034

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Orang lain tidak akan bisa paham dimasa sulit kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian stories nya. Berjuanglah untuk diri sendiri dan untuk kedua orang tua kita, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

“Sesungguhnya Bersama Kesulitan ada Kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah)

Kupersembahkan Kepada :

- Kedua Orang Tuaku tercinta
- Ayuk, Kakak, adik, Keluargaku
- Teman-teman seperjuangan Angkatan 2021
- Orang-Orang baik yang tak pernah lelah Mendukung, memotivasi, serta memberi nasehat dan mendoakan
- Bapak/Ibu Dosen STIE
- Almamaterku

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN
PERMUKIMAN KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR
(PALI)**

Oleh :
Vhenny Laura
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
Email : vhennylaura@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang seluruh Pegawai Negri Sipil (ASN) Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan *program (SPSS) versi 26*. Data ini diolah dengan alat uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas Dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 26. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan diperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = 9,077 + 0,431 (X1) + 0,451 (X2) + 6.804 e$. dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t hitung sebesar 4.168 (X1) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, Nilai t hitung sebesar 3,923 (X2) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, karena nilai signifikan dibawah 0,05 menunjukkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Panukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Housing Office of the Settlement Area of Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The population and sample in this study were 30 people, all Civil Servants (ASN) of the Housing Office of the Settlement Area of PALI Regency. The analysis technique used is multiple linear analysis processed using the program (SPSS) version 26. This data is processed with the Normality test tool, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test with the help of the SPSS version 26 application. Based on the results of the data calculation and analysis used, the regression equation is obtained, namely: $Y = 9.077 + 0.431 (X1) + 0.451 (X2) + 6.804 e$. using the multiple linear regression analysis method, it can be concluded that the Work Environment Variable (X1), Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a t-value of 4.168 (X1) with a significance value of $0.000 < 0.05$, The t-value of 3.923 (X2) with a significance value of $0.001 < 0.05$, because the significant value below 0.05 indicates that the Work Environment and Work Discipline have a significant positive effect on employee performance. It can be concluded that the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance have a significant positive influence on employee performance in the Housing Area of Panukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Bapak Ajabar, S.IP., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Ajabar, S.IP., M.M. selaku Pembimbing I sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini
4. Ibu Hj. Yelli Aswariningsih, S.H,M.H selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Jeffran Azsyapputra, ST. selaku Kepala Dinas Perumahan Kawasan

Permukiman Kabupaten PALI beserta jajaran yang telah memberikan izin untuk keperluan penelitian ini.

7. Bapak/Ibu Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
8. Kepada kedua orangtua ku tercintah Bapak Peri dan Ibu Hera, Terimakasih atas dukungannya, pengorbanannya, kasih sayang kalian yang begitu tulus, serta doa, dan dukungan motivasi, nasehat yang tak akan pernah aku lupakan sampai akhir hayatku.
9. Kepada kakak perempuan ku Shenny, dan kepada kakak laki- laki ku Yhuma, serta adik adiku Vhalen Afnan. Terimakasih atas dukungan serta doa nya.
10. Seluruh teman seperjuangan di kelas manajemen A Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Prabumulih Angkatan 2021.
11. Teruntuk Orang-Orang baik yang tidak pernah lelah Mendukung, memotivasi, serta memberi nasehat dan mendoakan ku
12. Terakhir kepada diri sendiri, (Vhenny Laura) yang selalu mampu berjuang, menguatkan, dan meyakinkan diri, Serta terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu berusaha dan tidak lelah mencoba sebuah proses, kamu Hebat.

Serta ucapan terimakasih kepada pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis berharap semoga Allah SWT membalas budi dan kebaikan untuk semuanya, Amin.

Prabumulih, 26 april 2025

Penulis,

Vhenny Laura

NIM : 2021110034

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
12.1 Latar Belakang Masalah	1
12.2 Rumusan Masalah	3
12.3 Tujuan Penelitian.....	4
12.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Teori.....	6
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	6
2.1.1.1 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	6
2.1.1.2 Manfaat Lingkungan Kerja	8
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	8
2.1.1.4 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja	9
2.1.2. Disiplin Kerja	10
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.2.2 Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja	10
2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja	11

2.1.2.4 Jenis – Jenis Disiplin Kerja	12
2.1.2.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.6 Arti Penting dan Fungsi Disiplin Kerja	15
2.1.2.7 Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.1.3. Kinerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.1.3.2 Aspek – Aspek Kinerja Pegawai.....	18
2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	18
2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	19
2.1.3.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	19
2.1.3.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.3 Hipotensi Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian	25
3.1.1 Metode penelitian	25
3.1.2 Desain Penelitian	26
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel.....	27
3.4 Jenis dan sumber data	27
3.4.1 Jenis data	27
3.4.2 Sumber Data	28
3.5 Variabel Penelitian	29
3.5.1 Operasional Variabel Peneliti	29
3.6 Teknik Pengumpulan data.....	30
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	32
3.7 Proses perkembangan Instrumen	33
3.7.1 Uji Validitas.....	33

3.7.2 Uji Realibilitas	34
3.8 Uji asumsi klasik	34
3.8.1 Uji Normalitas	34
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	35
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	35
3.9 Uji Regresi Linier Berganda	36
3.10 Uji Hipotesis	37
3.10.1 Uji t (Regresi Parsial)	37
3.10.2 Uji F (Regresi Simultan)	37
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambar umum objek Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).....	40
4.1.2 Tinjauan Umum/Analisis Kondisi Geografi Dan Sosial Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir	42
4.1.3 Visi dan Misi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)	42
4.1.4 Struktur Organisasi	43
4.1.5 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab	45
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	50
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	51
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja	53
4.3 Deskripsi tanggapan responden	53
4.3.1 Deskripsi tanggapan responden Lingkungan Kerja (X1)	54
4.3.2 Deskripsi tanggapan responden Disiplin Kerja (X2).....	56
4.3.3 Deskripsi tanggapan responden (Y)	57
4.4 Data Hasil Penelitian	59
4.4.1 Uji Validitas.....	59
4.4.2 Uji Validitas X2	60

4.1.3 Uji Validitas Y	60
4.4.2 Uji Reliabilitas	61
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.5.1 Uji Normalitas	62
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	65
4.5.3 Multikolinieritas	66
4.6 Metode Analisis Data.....	67
4.6.1 Uji Regreesi Linier berganda.....	67
4.7 Uji Hipotesis	69
4.7.1 Uji T (Persial)	69
4.7.2 Uji F (Simultan).....	70
4.7.3 Koefesien Determensai R2.....	71
4.8 Pembahasan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44
Gambar 4.2 Uji Normalitas	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Normal P-Plot	64



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel Peneliti	30
Tabel 3.2 Skoring Jawaban Pada Kuesioner.....	33
Tabel 4.1 Responden Menurut Usia	55
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.3 Responden Menurut Lama Kerja.....	54
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	57
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogrov	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.16 Hasil Uji t	70
Tabel 4.17 Hasil Uji F	72
Tabel 4.18 Hasil Uji R ²	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, suatu organisasi diuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, tanggap dan semangat kedisiplin tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berperan penting di dalam suatu organisasi untuk memajukan organisasi sehingga tujuan dapat dicapai menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Sumber daya manusia ini mampu meningkatkan kinerja. Menurut Herdani dalam Dandi dkk, (2023) menyatakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan Kerja Merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan Triharyanto dalam Dandi dkk, (2023). Lingkungan Kerja dapat Mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi Lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik juga dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Salah Satu Faktor Penting Pada era globalisasi saat ini, Lingkungan Pekerjaan dalam suatu Perusahaan Sangat Penting untuk di

Perhatikan Maka dari itu banyak Faktor dalam lingkungan Pekerja yang Bisa Berpengaruh Terhadap kinerja pegawai antara lain Perlengkapan dan Fasilitas Terhadap kinerja pegawai seperti Fasilitas Contoh tempat parkir dan fasilitas ruangan maupun wiffi.

Suciningrum dalam dandi dkk, (2023) Menyatakan Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi, apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja Mencerminkan Kepatuhan Karyawan Terhadap Peraturan, prosedur, dan etika yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai dengan aturan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Kurangnya Disiplin kerja sering kali berdampak pada penurunan kinerja, baik dari segi kualitas Maupun kuantitas Pekerjaan. Disiplin Juga Menjadi Faktor Utama Untuk Meggukur Hasil kinerja pegawai karena diEra Globalisasi Saat ini kedisiplinan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain Absensi, Ketepatan waktu, dan kedisiplinan terhadap peraturan.

Menurut Afandi (dalam Dandi,dkk 2023) Menyatakan Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum. Indikator

untuk mengukur kinerja pegawai yaitu Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan, ada berbagai faktor yang menyebabkan kinerja menurun. Lingkungan kerja internal yang kurang mendukung, seperti fasilitas Wiffl dan Luas ruangan yang kurang efektif, Tahan parkir mobil dan motor yang kurang memadai, serta beberapa faktor lainnya, tentunya memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dari observasi yang dilakukan di lapangan, masih banyak pegawai yang belum menerapkan Disiplin kerja yang sesuai standar, hal ini terlihat dari sikap pegawai yang masih belum bisa memanfaatkan waktu dengan baik seperti datang tidak tepat waktu, dan pulang bekerja dalam waktu yang tidak ditentukan oleh perusahaan dan masih banyak lagi, fenomena Gap inilah yang akan menjadi pembahasan pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja Pegawai maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan nya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan kawasan di kabupaten penukal abab lematang ilir (PALI)?

2. Bagaimana Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) ?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)
2. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sarana untuk informasi dan referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan pengetahuan dengan judul yang sama yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Dinas Perumahan Kawasan Permukiman (Perkim) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan yang menciptakan Lingkungan kerja yang mendukung dengan fasilitas yang memadai dan aturan Disiplin yang jelas akan melihat peningkatan Produktivitas Pegawai.

b. Bagi Mahasiswa

Memberikan pengetahuan dan Pengalaman praktis terhadap Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai.

c. Bagi Penelitian lain

Memberikan bahan referensi dan data untuk penelitian selanjutnya Tentang Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai .

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar Pegawai Mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tugas yang di berikan kepadanya dalam suatu wilayah Pekerja. Menurut Armansyah (2024) Mendefisikan Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor dalam organisasi. Menurut Santoso dalam Armansyah (2024) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang di bebankan.

Menurut Armansyah (2024) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diamanatkan kepadanya. Menurut Marsudi dalam armansyah (2024), Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari-harinya.

2.1.1.1 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Putri dalam Armansyah (2024), secara umum Lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan kerja fisik sendiri dapat di bagi dalam dua katagori yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti
(meja, kursi ,dan sebagainya)
- b. Lingkungan prantara atau umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti
(kelembapan sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dll)

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, baik dengan hubungan bawahan. Menurut Budiasa (2021) ada beberapa aspek Lingkungan kerja Non fisik yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Lingkungan sosial, yaitu latar belakang keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain lain sangat berpengaruh terhadap kinerja
2. Status sosial, yaitu makin tinggi jabatan karyawan dalam perusahaan maka semakin keleluasaan dalam mengambil keputusan
3. Hubungan kerja dalam perusahaan, yaitu hubungan kerja antar karyawan atau hubungan antar karyawan dengan atasan

4. Kelancaran komunikasi atau system informasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.1.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Lingkungan Kerja adalah Menciptakan Gairah Kerja, Sehingga Produktivitas dan Prestasi Kerja Meningkat, Selain itu Lingkungan Kerja Serta Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Sihalohe & Siregar, dalam Zahratunnisa (2023). Oleh karena itu tempat kerja yang nyaman akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, dan tempat kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan pegawai kurang termotivasi sehingga akan menurunkan kinerja pegawai. Perusahaan besar sangat memperhatikan setiap detail kecil terkait tempat kerja, mulai dari desain ruang kantor, organisasi perusahaan, perilaku rekan kerja, fasilitas yang tersedia, dan sebagainya. Karena perusahaan sangat menyadari posisi karyawan sebagai aset yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan di masa depan, hal ini diberikan oleh perusahaan agar karyawan perusahaan merasa nyaman dan betah bekerja disana.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi terdapat Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi lingkungan kerja sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang baik. Faktor – Faktor tersebut diantaranya yaitu (Annatasya dkk, 2022) :

1. Gedung atau bangunan tempat kerja yang menarik dipandang dan yang mempertimbangkan keselamatan kerja
2. Ruangan kerja yang tidak sempit atau lapang

3. Tersedianya tempat ibadah yang bersih dan nyaman
4. Terdapat ventilasi udara yang baik sehingga sirkulasi udara tetap terjaga dan tercipta udara yang segar
5. Tersedianya sarana angkutan bagi karyawan yang murah dan mudah diperoleh sehingga memudahkan karyawan untuk pergi maupun pulang kerja dengan tepat waktu.

2.1.1.4 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator Lingkungan kerja menurut Nitisemito (Zahrattunnisa,dkk dalam 2023) adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Indikator yang berhubungan dengan kondisi yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan para pekerja. Suasana kerja itu sendiri meliputi tempat kerja, fasilitas serta alat bantu untuk menunjang kegiatan kantor, keberhasilan, penerangan, ketenangan termasuk juga hubungan dengan rekan kerja di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja.

Indikator yang berhubungan dengan rekan kerja secara harmonis dan tidak adanya persekutuan antara pegawai satu sama lain. Hubungan yang harmonis adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja.

Indikator ini menandakan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kerja para pegawai di lingkungan kerja tersebut.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja di artikan sebagai keadaan dan rasa menghormati yang terdapat dalam diri seseorang pegawai atas regulasi serta ketentuan dalam satu instansi. Disiplin juga di definisikan sebagai pemahaman serta kesiapan seseorang untuk mematuhi seluruh regulasi institusi dan pedoman kemasyarakatan berjalan (Ashari,dkk 2024).

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang di inginkan sehingga keberadaan disiplin kerja sangat di perlukan dalam suatu perusahaan atau instansi. Karena alam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program – program kerjanya mencapai sasaran yang telah di tetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang di berikan (Khaeruman, dalam Insan,dkk 2024)

Sedangkan menurut Fadilla & Nasution, dalam Ashari (2024) Disiplin ialah suatu cara dapat di manfaatkan bagi para pegawai supaya perbuatan mereka berkenan demi memperbaiki suatu perbuatan dengan cara agar dapat memajukan pemahaman serta kesiapan pegawai dalam mengikuti seluruh regulasi serta pedoman sosial yang berjalan.

2.1.2.2 Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja

Menurut pendapat Diana & Rahmat dalam Ashari (2024) ada beberapa prinsip Disiplin kerja yang perlu di perhatikan adalah sebagai berikut :

1. Prosedur dan kebijakan yang jelas

ialah demi mewujudkan cara disiplin yang bermanfaat serta disiplin dengan serta kepemimpinan yang efektif serta bimbingan yang cukup bagi para pegawai.

2. Tanggung jawab para pegawai

Penting adanya pengontrolan yang mempunyai otoritas demi memberi teguran baik secara lisan maupun tulisan.

3. Tanggung jawab pemaparan bukti

Seluruh staff harus di duga tidak bersalah sampai dengan adanya bukti bahwa benar seorang anggota staf di katakana bersalah.

4. Perilaku yang konsisten

Salah satu prinsip yang paling penting adalah eksistensi peraturan.

5. Pertimbangan atas berbagai situasi

Kestabilan pembenaran peraturan tidaklah memberikan hukuman yang serupa terhadap kesalahan yang sama.

2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang dalam Pranitasari (2021) Tujuan dari disiplin kerja ialah :

1. Tujuan umum, disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motivasi perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini atau hari esok
2. Tujuan Khusus disiplin kerja

Berikut ini ada beberapa tujuan disiplin kerja secara khusus disiplin kerja yaitu :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat yang tinggi sesuai dengan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.1.2.4 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sulistyorini & Panggayudi, dalam Ashari (2024), Manajemen membagi jenis pekerjaan tersebut dalam dua kategori, Meliputi :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif ialah disiplin yang memiliki usaha demi mendorong seorang pegawai dapat mengikut serta menaati petunjuk kerja, aturan yang berjalan dan telah digariskan bagi perusahaan. Pada dasarnya ialah dapat mendorong kedisiplinan seorang pegawai. Caranya ialah Preventif, pegawai bisa menjaga diri terhadap peraturan suatu perusahaan. Pimpinan memiliki tanggung jawab membentuk keadaan institusi agar disiplin preventif. Pegawai diharapkan harus serta wajib mengetahui dan mengerti seluruh petunjuk kerja dan peraturan

yang berlaku didalam institusi. Maka sistem organisasi yang baik demikian diperlukan agar dapat dipahami dalam membangun disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif ialah usaha untuk mendorong seorang pegawai didalam mempersatukan suatu aturan serta arahan supaya dapat menaati peraturan sesuai dalam petunjuk dan telah berjalan didalam industri. Pada disiplin preventif, seorang pegawai yang telah melanggar kedisiplinan dapat diberi hukuman sepadan dengan peraturan yang berjalan. Pemberian hukuman dapat bertujuan agar membenahi kesalahan, dan menegakkan peraturan yang telah berjalan serta memberi pelajaran terhadap pelanggar.

2.1.2.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Rahmadani dalam Ashari (2023) elemen – elemen yang berpengaruh terhadap disiplin kerja ialah :

1. Tujuan dan Kemampuan

Salah satu tujuannya jelas harus berhasil, pasti, serta menentukan secara konseptual atau sedikit menantang untuk kemahiran seorang pegawai. Peristiwa tersebut menunjukkan bahwa harapan pekerja yang diberikan terhadap pegawai dan mesti sepadan atas kemahiran dalam menyelesaikannya.

2. Keteladanan Pimpinan

Pemimpin sangat penting dalam menunjukkan kedisiplinan sebab, pemimpin membentuk pedoman serta panutan oleh pegawainya. Pemimpin dapat

memberi ilustrasi yang efektif, berkedisiplinan yang efektif, berakhlak, bersikap jujur, seksama, juga sepadan atas perilakunya.

3. Balas jasa

Upah serta ketentraman dapat berpengaruh terhadap disiplin pegawai sebab dapat memberi kesengan, kecendrungan pegawai oleh perusahaan serta profesinya.

4. Keadilan

Yang di maksud keadilan yaitu mampu mendorong mewujudkan kedisiplinan pegawai sebab, sikap manusia yang sering menganggap dirinya penting serta ingin diperlakukan sama seperti pegawai yang lainnya.

5. Waskat (Pengawasan)

Demi terwujudnya kedisiplinan pegawai, waskat ialah perbuatan yang jelas dan sangat berpengaruh. Ini bermaksud pimpinan perlu giat dan langsung mengawasi perilaku, etika, dorongan kerja serta kinerja pegawainya.

6. Sanksi

Sanksi disiplin memiliki peran yang esensial didalam menjaga disiplin pegawai. Dan semakin kerasnya hukuman yang diterapkan, seorang pegawai akan lebih berhati-hati dalam mematuhi peraturan instansi.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam perusahaan perlu berani serta tegas berperan demi memberi hukuman bagi pegawai yang tidak patuh terhadap sanksi yang sudah di tentukan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Kerja sama yang baik diantara sesama pegawai juga berkontribusi dan mewujudkan kedisiplinan instansi yang optimal.

2.1.2.6 Arti Penting dan Fungsi Disiplin Kerja.

Arti Penting adanya Disiplin Kerja dalam suatu organisasi adalah adanya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban seseorang pekerja sehingga dapat menimbulkan gairah atau semangat kerja. Sedangkan Fungsi dari Disiplin Kerja dalam suatu organisasi menurut Tulus TU'u (Ajabar, 2024 : 54), yaitu :

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin dapat mengatur kehidupan Bersama dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat.

2. Membangun kepribadian

Disiplin dapat membangun kepribadian yang kuat bagi seseorang pekerja.

3. Melatih kepribadian

Dengan adanya disiplin dapat menjadi sarana dalam melatih kepribadian pekerja sehingga mampu menunjukkan kinerjanya yang terbaik

4. Memberikan hukuman

Disiplin yang di sertai dapat menjadi ancaman sanksi atau hukuman dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi

5. Menciptakan lingkungan kerja kondusif

Dengan disiplin kerja dapat membantu sikap perilaku dan tata kehidupan yang berdisiplin dalam lingkungan organisasi atau dalam unit kerjanya sehingga

tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerja.

2.1.2.7 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Cipta & Nasution, dalam Ashari (2024) Berikut ini adalah Indikator Disiplin Kerja adalah:

1. Tingkat Kehadiran

Tingkat eksistensi pegawai guna melaksanakan kegiatan dalam instansi yang di catat minimnya tingkat kehadiran pegawai.

2. Tata cara kerja

Merupakan suatu peraturan serta ketetapan yang dapat di taati dari semua anggota institusi.

3. Tepat waktu

Didefinisikan bahwa demi mengukur pegawai mulai bagaimana disiplin waktu yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan, terdiri dari kehadiran serta ketaatan pegawai melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu dan nyata.

4. Tanggung jawab

Kesanggupan pegawai dalam bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, memastikan bahwa prasarana dan sumber daya dapat di gunakan dengan benar, dan memastikan bahwa pekerjaannya tetap konsisten.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja di definisikan sebagai satu tingkat pencapaian hasil organisasi dalam rangka demi terwujudnya tujuan institusi serta tujuan perusahaan. Kinerja pegawai

di nilai atas pencapaian tujuan yang sudah di tentukan, tingkat produktivitas, hasil kerja yang berkualitas, dan kemampuan kerja sama dalam tim
(Ashari, dkk dalam 2024)

Kinerja merupakan pendapatan kerja yang diperoleh dari individu dan kumpulan orang di dalam suatu industri sepadan atas otoritas serta pertanggung jawaban tiap-tiap pegawai di dalam usaha mencapai suatu tujuan yang ilegal, tidak merusak peraturan, serta tidak bertolak belakang atas moral.

Menurut (Pricila & Lusiana dalam Ashari 2024)

Kinerja, menurut Marwansayh, Levinson dalam Ashari (2024) pencapaian ataupun kinerja seseorang terkait atas tanggung jawab yang telah di bebaskan . Kinerja ialah pendapatan kerja serta aktivitas individu dan kumpulan orang didalam satu institusi yang dapat berpengaruh bagi beragam elemen demi menggapai suatu harapan institusi di dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Adapun elemen yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai meliputi semangat kerja, kecakapan, apresiasi, serta yang lainnya.

Menurut Mulyani dalam Ashari (2024) Kinerja ialah evaluasi pekerjaan yang dilihat dari unsur kemampuan, kualitas, masa tugas, beban demi untuk menggapai tujuan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Maka dari itu beberapa definisi kinerja pegawai menurut para ahli memiliki penekanan dengan hal yang serupa, ialah memandikan pendapat kerja yang di peroleh pegawai atau standar yang telah di putuskan.

2.1.3.2 Aspek – Aspek Kinerja Pegawai

Menurut Nur Aziz & Dewanto, dalam Ashari (2024) beberapa aspek yang mendorong kinerja yaitu :

1. Meningkatkan mutu serta kapasitas kerja
2. Penyusunan rencana kegiatan
3. Mutu pekerjaan
4. Tujuan dan mencapinya
5. Usaha dan dorongan
6. Kemampuan kepemimpinan dan kerja tim
7. Keterampilan dalam menyelesaikan masalah
8. Kemampuan berkomunikasi secara lisan dan tertulis

2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Nur Aziz & Dewanto dalam Ashari (2024) Manfaat Penilaian Kinerja Meliputi :

1. Peningkatan kerja
2. Perubahan gaji dan kompensasi
3. Evaluasi pencapaian
4. Kepentingan pelatihan dan kemajuan
5. Program serta peningkatan karir
6. Memperbaiki penyimpangan prosedur kepegawaian
7. Memperbaiki kekeliruan rancangan kerja
8. Masa kerja yang objektif

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Pendapat Nur Aziz & Dewanto, dalam Ashari (2024) ada beberapa tujuan penilaian kinerja pegawai yang di temukan yaitu :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Pegawai memerlukan pelatihan serta kemajuan demi peningkatkan kinerja hingga mampu memperoleh suatu pencapaian kinerja yang sudah ditentukan.

2. Meningkatkan prestasi kerja

Tujuan penting dari prestasi kerja ialah demi membantu kinerja pegawai, jika semakin meningkat nilai prestasi yang dihasilkan pegawai maka akan mempertahankannya demi menggapai tingkat kinerja yang semakin meningkat didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Evaluasi hasil kerja tentu berpengaruh pada pegawai maka menganggap mempunyai peluang yang merata untuk melakukan pekerjaan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Yurianto dalam Ashari (2024) di bawah ini adalah indikator dari kinerja pegawai meliputi :

1. Kualitas Kerja

Adapun apresiasi pegawai bisa diukur ialah tentang kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan serta keahlian pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas dapat di ukur dalam bentuk jumlah, seperti devisi dan total siklus kegiatan yang dikerjakan

3. Ketepatan Waktu

Seberapa tinggi tahapan satu pekerjaan dapat dikerjakan sesuai batas yang telah ditetapkan diawal, dapat diamati dari aspek pengorganisasian dengan pendapatan dan mengefisienkan batas waktu yang ada demi kegiatan yang lain.

4. Efektivitas

Efektivitas dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan sumber daya, dimaksimalkan atas tujuan peningkatkan pendapatan dari tiap elemen yang digunakan oleh sumber daya. Dengan demikian sumber daya dimaksud ialah berbentuk uang, tenaga, bahan mentah, serta teknologi.

5. Kemandirian

Dengan kata lain, kualitas seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna.

2.1.3.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pekerja. Menurut Kasmir yaitu, Pengetahuan. Seseorang yang memiliki Pengetahuan Mengenai Pekerjaan-pekerjaannya secara baik maka akan memberikan hasil pekerja yang baik pula karena orang memahami dan paham apa saja yang perlu dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya di antaranya : (Annatasya,dkk 2022)

1. Kemampuan dan keahlian

Yaitu seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian (skill) dalam suatu pekerjaan.

2. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang berpengaruh ketika menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya. Misal kepribadian yang bertanggung jawab, maka akan berusaha mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan mengerjakannya dengan rasa penuh tanggung jawab.

3. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan berupa perilaku seseorang pemimpin dalam sebuah organisasi yang memiliki fungsi untuk mengatur, mengelola, dan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

5. Rencana kerja

Rencana kerja merupakan gambaran hal-hal apa saja yang perlu dikerjakan oleh seseorang, memudahkan karyawan tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya dan mencapai tujuannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
I Ketut Dandi Payana, Pande Ketut Ribek, Tiksnayana Vipraprastha,	Pengaruh motivasi Kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap	Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja di kantor camat Denpasar selatan berpengaruh positif

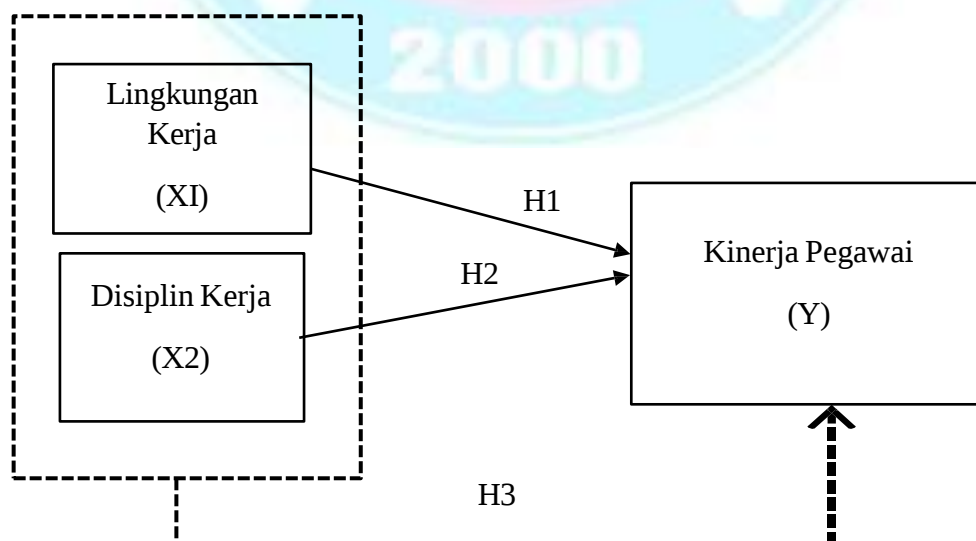
(2023), VOL 4, NO 3, e- ISSN:2721-6810	kinerja pegawai di kantor camat Denpasar selatan	dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Armansyah (2024), VOL 3, NO 1, ISSN : 2962-6331	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjung Pinang	Lingkungan kerja yang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara perisal terhadap kinerja karyawan di PT HPA TanjungPinang.
Aflakha Kammilatus Salsabilla, Roziana Ainul Hidayati (2022) VOL 2 No 2, E-ISSN : 2798 – 3994	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan	Lingkungan kerja, Kedisiplinan, Beban kerja secara persial berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan
Rafi Dwi Firli, Mudji kusinarno (2024) VOL 1 NO 2 , p-ISSN 3047-3020	Peran Lingkungan Kerja dan Meningkatkan Keputusan kerja karyawan Pabrik Rokok	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Ida Zahratunnisa, Rani Kurniasari (2023) VOL 21 NO 2, E-ISSN 2550-1178	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementrian pertanian jakarta	Lingkungan Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
Dewi Annatasya, Sylvia sari Rosalina (2022) VOL	Lingkungan Kerja work from home selama pandemi	Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan

12 NO 1, E-ISSN : 2477-3477	covid-19 : apakah berdampak pada kinerja karyawan	kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ayu Ashari, Andi Irwan, Jumaidah Jumaidah (2024) VOL 2 NO 4, e-ISSN : 3024-8388	Implementasi Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan.

Sumber : Diolah dari berbagai jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikir ialah proses ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut (McGaghie dalam hayati 2020). Dapat di lihat pada gambar kerangka pikiran 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Pengaruh Lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)
 Berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- : Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2)
 Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2.3 Hipotensi Penelitian

Hipotesis Merupakan Prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel bebas (Hafni Sahir 2021).

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas

Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Pali

H2 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas

Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Pali

H3 = Diduga Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Pali.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode penelitian

Metode merupakan alat untuk mencapai tujuan dan penelitian adalah suatu proses pengumpulan informasi untuk meningkatkan dan memodifikasi penyelidikan. Jadi metode penelitian yaitu suatu cara ilmiah yang di pakai dalam penyelidikan dan kegunaan tertentu. Menurut Subagyo dalam Kharirina (2022) Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala sesuatu permasalahan yang di ajukan. Sedangkan menurut priyono dalam Khairina (2022), Metode penelitian adalah cara untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pemikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.

Penelitian ini menggunakan kuantitatif menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Karakteristik penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang menggambarkan karakteristik objek seperti pariwisata atau situasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan tentang fakta fakta serta hubungan antar variabel yang di telusuri seperti mengumpulkan data, menganalisis mengelola, Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan yang dipengaruhi dan

mempengaruhi antar variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan kinerja Pegawai (Y)

3.1.2 Desain Penelitian

Menurut Maidiana dalam Helen (2024) Desain Penelitian merupakan konseptualisasi atas sebuah fenomena atau gejala sosial yang akan diturunkan menjadi variabel-variabel peneliti sampai ke tingkat indikator. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan penilaian survei. Menurut Maidiana Penelitian survei merupakan penelitian yang berusaha mengumpulkan data satu atau beberapa variabel yang diambil dari anggota populasi tersebut pada peneliti. Dalam penelitian survei informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan instrumen angket (Kuesioner).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perkim (Perumahan Kawasan Permukiman) Kabupaten Penukal Abab lematang ilir (PALI), Bertempat di Jln Kelurahan Handayani Mulya, Kec Talang Ubi, Sumatra selatan. Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2025 sampai April 2025

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Arumsari dkk,2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan

Kawasan Permukiman Kabupaten PALI beranggota 30 orang ASN (Aparatur Sipil Negara)

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan suatu individu yang akan di selidiki dari seluruhan individu penelitian Kelautan dalam arumsari (2024). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (dalam ArumSari 2021) Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan Teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil. Sehingga sample yang di gunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang ASN.

3.4 Jenis dan sumber data

3.4.1 Jenis data

Jenis data yang di gunakan dapat menunjang penulis dan memberikan sebuah informasi dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data penelitian yaitu ;

1. Data Kualitatif

Menurut (Babbie, E.,dalam suparni 2023:102) penelitian kualitatif adalah pendekatan yang tidak terikat pada suatu disiplin ilmu tertentu dan menawarkan beragam metode serta alat analisis. “ data peneliti kualitatif ini berupa data-data mengenai keterangan-keterangan nama, alamat, serta gambaran umum dari objek penelitian memanfaatkan berbagai pendekatan seperti analisis isi, analisis wawancara”

2. Data kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang secara luas di gunakan dalam ilmu pengetahuan sosial dan penelitian ilmiah. Pendekatan ini melibatkan proses pengumpulan data yang dapat di ungkapkan dalam bentuk angka, “ Data Kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke pegawai yang bersedia menjadi responden dan data yang di perlukan seperti umur, Pendidikan, jenis kelamin, jumlah pegawai, serta hasil angket.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yaitu sebuah informasi yang diperoleh oleh penulis untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Menurut (Kuncoro dkk dalam Yuniar 2023) ada 2 sumber data yaitu :

1. Data Primer

Data primer di artikan sebagai data yang di dapatkan secara langsung yang telah di kumpulkan oleh peneliti. “dalam penelitian ini sumber data primer di peroleh hasil observasi, wawancara, dan hasil dari pengisi kuesioner kepada seluruh pegawai. Jadi dapat di simpulkan data primer adalah data utama yang sangat penting dalam peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder di artikan sebagai data yang di peroleh oleh peneliti tetapi tidak secara langsung “dalam penelitian ini data sekunder di gunakan sebagai penunjang yang menguatkan data hasil yang di dapatkan oleh internet, laporan penelitian yang masih relevan, buku, dokumen, yang berkaitan peneliti. Dapat di simpulkan data sekunder adalah data tambahan untuk membantu melengkapi kebutuhan data dalam peneliti.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Ali dalam Hafni (2022) Variabel Peneliti adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seseorang peneliti agar mendapatkan jawaban yang sudah di rumuskan yaitu berupa kesimpulan peneliti oleh sebab itu peneliti tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang di teliti. Variabel adalah objek yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang dapat didefinisikan secara operasional adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono dalam Melin, dkk (2021) variabel bebas atau variabel independent adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen. Variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono dalam Melin, dkk (2021) Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Terikat yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.5.1 Operasional Variabel Peneliti

Operasional Variabel adalah penjelasan atau uraian mengenai peneliti yang akan di teliti yang di berikan indikator dari masing-masing variabel yang telah di tentukan (Melin,dkk dalam 2021). Berikut operasional variabel penelitian pada table 3.1 yang akan di lakukan :

Table 3.1
Operasional variabel peneliti

Variabel	Definisi	Indikator	Item Kuesioner
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diamanakan kepadanya (Armansyah, 2020)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	1-2 3-5 7-9
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja adalah di artikan sebagai keadaan dan rasa menghormati yang terdapat dalam diri seseorang pegawai atau regulasi serta ketentuan dalam satu instansi. Disiplin juga di definisikan sebagai pemahaman serta kesiapan seseorang untuk mematuhi seluruh regulasi institusi dan pedoman kemasyarakatan berjalan. (Ayu Ashari,dkk dalam 2024)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja. 3. Tepat waktu 4. Tanggung jawab	1-3 4-5 6-8 9-10
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Merupakan pendapat kerja yang diperoleh dari individu dan kumpulan orang di dalam suatu industri sepadaan atas otoritas serta pertanggung jawab tiap-tiap pegawai di dalam usaha mencapai suatu tujuan yang illegal, tidak merusak peraturan, serta tidak bertolak belakang atas moral (pricila&Lusia ,2021)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kemandirian 5. Efektivitas	1-2 3-5 5-6 7-8 9-10

Sumber : Diolah dari beberapa jurnal

3.6 Teknik Pengumpulan data

Menurut Hafni (2022) Teknik Pengumpulan data merupakan proses dalam sebuah penelitian dan merupakan bagian yang penting. Teknik pengambilan data harus benar dan sesuai dengan metode agar hasil yang di raih sesuai dengan tujuan. adapun Teknik pengumpulan data yang di gunakan pada peneliti ini yaitu :

1. Pengamatan (*observation*)

Teknik observasi yaitu Teknik pengumpulan data dengan penelitian turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggunakan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan Teknik pengumpulan data lain seperti kuesioner atau wawancara

2. Wawancara

Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan peneliti kepada narasumber yang sudah ditentukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Fuad & Sapto adalah Dokumentasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan alasan bahwa dengan dokumentasi agar dapat mudah didapatkan dari tempat peneliti dan informasi melalui wawancara akan lebih nyata dibuktikan dengan bentuk dokumentasi dapat dilengkapi dengan foto dan lukisan.

4. Kuesioner

Menurut Hafni (2021) Kuesioner adalah serangkaian instrument pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel peneliti, Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuesioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pernyataan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keleluasan responden memberikan jawaban-

jawabannya. Pada tiap-tiap item kuesioner di sediahkan lima alternative jawaban berdasarkan skla likert.

Dalam Penelitian ini, Jawaban yang di berikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Menurut Hair et al. dalam Simamora (2023) skala *likert* adalah untuk mengukur sikap. Dalam skala tersebut di ajukan pertanyaan atau pernyataan dan meminta persetujuan yang di ajukan. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator jawaban seperti item instrument yang menggunakan skla *likert*:

3.6.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Menurut Arikunto (2019) menjelaskan bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan berupa angket yang dibagikan kepada responden. Jawaban dari responden dalam kuesioner yang diberikan selanjutnya diukur dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2022) bahwa jawaban-jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor, dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skoring Jawaban Pada Kuesioner

1.	Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Cukup setuju	(CS)	Skor 3
4.	Tidak setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat tidak setuju	(STS)	Skor 1

3.7 Proses perkembangan Instrumen

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari angket yang telah dibagikan kepada responden. Angket yang sudah disebarakan kepada responden yang menjadi sampel terlebih dahulu harus di uji coba validitas dan reabilitasnya terhadap butiran-butiran pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, agar data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang mengelirukan. Pengujian terhadap hasil angket akan dilakukan menggunakan uji-uji sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Ashari (2024) dalam Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bivariate (spearman correlation). Pengujian ini menggunakan dua sisi (two-tailed) dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid) jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

2. Item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid) jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut Ghozali dalam Ashari (2024) uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau sarana yang digunakan untuk mengevaluasi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur dari suatu realibel serta konstruksi. Jika jawaban pegawai pada pernyataan konsisten dan kuat sejak waktu ke waktu, dalam kuesioner dinyatakan realibel dan hendel SPSS ialah sebagai alat dalam mengukur reabilitas dan cronbach alpha. Jika keluarkan poin alfa lebih besar dari 0,60 variabel tersebut dianggap sebagai realibilitas.

3.8 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk mengetahui apakah model memenuhi asumsi atau tidak pada model regresi linear berganda Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Korelasi

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Machali (2021) pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu/ perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu dapat diketahui dari kurva dalam output analisis SPSS berupa berupa suatu bentuk kurva seperti lonceng (*bell-shaped curve*) jika data berdistribusi normal. Secara deskriptif, uji normalitas dapat

dilakukan dengan menggunakan historgam regression residual yang sudah distandarkan. Adapun secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis explore dan menggunakan nilai signifikansi pada kolom *kolmogorov-smienov* dengan ketentuan

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka distribusi data normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Machali (2021) multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya hubungan korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (Signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah

- Jika nilai VIF < 10 atau memiliki tolerance $> 0,1$ maka dikatakan tidak terdapat masalah (Multikolinearitas) dalam model regresi
- Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heteroskedastisitas melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat (dependent) dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterpot.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono dalam Safara,dkk (2022) analisis berganda ialah satu model hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dengan jumlah variabel independen lebih dari satu yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) persamaan regresi linier berganda dirumuskan dengan

Berikut ini adalah rumus regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Keofisien Regresi dari Lingkungan

b2 = Keofisien Regresi dari Disiplin Kerja

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t (Regresi Parsial)

Menurut widarjono dalam Safara dkk (2022) dalam digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, $\text{sig} > 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, $\text{sig} < 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

3.10.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F ialah pengujian yang mengukur tingkat ketetapan terhadap fungsi regresi sampel untuk memperkiakan nilai yang aktual. Apabila nilai signifikan F kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independent pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen). Sebagai berikut:

1. Jika $F\text{-hitung} < f\text{ table}$, $\text{sig} > 0,05$ maka H_1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.
2. Jika $F\text{-hitung} > f\text{ table}$, $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam Diana (2023) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi

variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independent dalam menjelaskan variasi independent hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent. Kelemahan mendasar dalam menggunakan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independent yang dimasukan ke dalam model. Setiap penambahan suatu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independent oleh karena itu, banyak peneliti yang mengajukan untuk menggunakan nilai *adjusted R^2* pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , *nilai Adjusted R^2* dapat naik turun apabila satu variabel independent ditambah dalam satu model

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar umum objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten

Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Kabupaten Penukal abab lematang ilir (PALI) adalah kabupaten di provinsi Sumatra selatan, Indonesia. Ibu kota talang ubi, Penukal abab lematang ilir merupakan daerah otonomi baru hasil pemekaran dari kabupaten Muara Enim yang disahkan tanggal 11 januari 2013 melalui UU Nomor 7 tahun 2013 berisi “Kabupaten Pali merupakan daerah otonomi baru, Kabupaten Pali Dibentuk diwilayah provinsi Sumatra selatan, Kabupaten Pali terpisah secara administrasi dari kabupaten Muara Enim”. Predisium Pembentukan Kabupaten PALI, Iskandar Anwar mengatakan, bahwa proposal diajukan pemekaran kabupaten PALI dimulai sejak tahun 2002 lalu. Awalnya diajukan nama Kabupaten PABLI (Penukal Abab Benakat Lematang ilir). Karena ada sedikit kendala, Benakat tidak mau lepas dari Muara Enim “ Sehingga dibuatlah nama menjadi PALI (Penukal Abab Lematang Ilir) dan di sahkan hingga sekarang ungkap Junaidi Anwar kepada Sripoku.com Rabu (30/7/2019). Menurut Junaidi, lantaran syarat untuk pemekaran Kabupaten minimal 5 kecamatan dan Benakat mundur dari PALI. Maka kecamatan Penukal Abab administrasinya dipisah menjadi Kecamatan Penukal dan Kecamatan Abab PUCK (Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya dan Pengairan) Pecahan dari PUBM dari tahun 2015 sampai dengan 2017 kemudian dari tahun 2017 PUCK

(Cipta karya) Berubah menjadi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman (PERKIM) Dinas Perumahan Kawasan Permukiman (PERKIM) dibentuk berdasarkan peraturan bupati Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) dan menurut peraturan Nomor 040 tahun 2016 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan umum Cipta karya dan pengairan di cabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi hingga perlu diganti. Yang selanjutnya di perbarui berdasarkan peraturan Bupati Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2023 mengenai tugas pokok Dinas Perumahan Kawasan Permukiman yaitu membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah di bidang perumahan, Kawasan permukiman serta Bangunan, Lingkungan, dan tata ruang berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir mempunyai fungsi yaitu meliputi :

1. Melaksanakan kegiatan sekretariat, yaitu urusan umum, kepegawaian, keuangan, dan evaluasi
2. Menyusun rencana program, melaksanakan survey, pendataan dan evaluasi program
3. Memberikan pelayanan umum di bidang perumahan Kawasan permukiman serta bangunan, lingkungan dan tata ruang
4. Melaksanakan perencanaan teknis pembangunan di bidang perumahan Kawasan permukiman serta bangunan, lingkungan dan tata ruang
5. Menyelenggarakan pembinaan, pengawasan, pengendalian teknis di bidang perumahan Kawasan permukiman serta bangunan, lingkungan, dan tata ruang, sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh bupati

6. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas dalam lingkup tugasnya
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Tinjauan umum Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten

Penukal Abab Lematang Ilir

Letak dinas Perumahan Kawasan Permukiman kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Jalan Raya Pendopo, Talang Ubi KM.10 Kelurahan Handayani Mulia
Kecamatan Talang ubi, Sumatra Selatan

4.1.3 Visi dan Misi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten

Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

1. Visi :

“Terwujudnya Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sebagai sentra ekonomi rakyat, agamis, sejahtera, inovasi nyaman, indah dan aman”

2. Misi

Untuk mencapai visi tersebut agar tujuan di dalamnya membuat indikator kinerja dan target pencapaian, yaitu:

1. Mengembangkan sumber daya insani yang bermutu dan lingkungan sosial budaya yang aman dan religious
2. Mewujudkan tata pemerintah yang baik, andal, dan professional dalam pelayanan kepada masyarakat
3. Mengembangkan prasarana dan sarana yang maju,merata dan terpadu

4. Mengembangkan ekonomi daerah yang produktif dan bernilai tambah tinggi dan
5. Mengelola sumber daya alam dan lingkungan secara lestari dan berkelanjutan

4.1.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah perwujudan dari suatu pengendalian didalam rumah sakit, maka akan terlihat jelas tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan oleh setiap bagian yang ada

Bagian struktur organisasi pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dapat di lihat pada gambar 4.1 dibawah ini sebagai berikut :



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman



4.1.5 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi instansi tidak akan sama, maka dari itu penulis akan membahas wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi secara garis besarnya yaitu :

1. Kepala Dinas

- a. Dinas pertanian dipimpin oleh seorang kepala dinas
- b. Kepala dinas perumahan Kawasan permukiman mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan kabupaten penulak abab lematang ilir di bidang perumahan dan Kawasan permukiman serta bangunan, lingkungan, dan tata ruang.
- c. Kepala dinas perumahan Kawasan permukiman dalam melaksanakan tugas pokok sebagai berikut:
 - 1) Merumuskan kebijakan teknis di bidang perumahan Kawasan permukiman serta bangunan, lingkungan dan tata ruang
 - 2) Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan urusan di bidang perumahan Kawasan permukiman serta bangunan, lingkungan dan tata ruang
 - 3) Membina dan melaksanakan tugas di bidang perumahan Kawasan permukiman serta bangunan, lingkungan dan tata ruang
 - 4) Mengelola secretariat meliputi, perencanaan, umum dan keuangan
 - 5) Melaksanakan pengawasan, evaluasi, pengendalian dan pelaporan di bidang perumahan Kawasan permukiman serta bangunan, lingkungan, dan tata ruang

- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. Sekretariat

- a. Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris
- b. Sekretaris Dinas mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi umum yang meliputi kegiatan perencanaan, evaluasi dan pelapor program, kepegawaian, tatanaskah dinas dan kearsipan, pengadaan perlengkapan, rumah tangga, humas, perjalanan dinas, serta pengelolaan keuangan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman
- c. Sekretaris Dinas Perumahan Kawasan Permukiman melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud sebagai berikut:
 - 1) Penyiapan bahan koordinasi, pengolahan data, dan menyusun program kerja di lingkungan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman
 - 2) Pengelolaan administrasi kepegawaian
 - 3) Pengelolaan perlengkapan tata naskah dinas dan kearsipan, rumah tangga, kehumasan, dan perjalanan dinas
 - 4) Pengelolaan akuntansi keuangan
 - 5) Penyiapan bahan penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan program
 - 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas Perumahan Kawasan Permukiman sesuai tugas dan fungsinya
- d. Sekretaris membawahi
 - 1) Sub bagian umum, perencanaan, dan kepegawaian

2) Sub bagian keuangan dan evaluasi

3. Kasubag Perencanaan

- a. Bidang kasubag perencanaan dipimpin oleh kepala bidang
- b. Bidang kasubag perencanaan, data, dan informasi publik mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan, aset dan evaluasi
- c. Kepala dinas kasubag perencanaan melaksanakan tugas pokok sebagai berikut:
 - 1) melaksanakan koordinasi dan penyusunan administrasi anggaran 2. melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja serta pelaksanaan anggaran
 - 2) melaksanakan koordinasi perencanaan program dan administrasi kerja sama
 - 3) melaksanakan pengembangan sistem informasi
 - 4) menyelenggarakan dan mengelola pengaman data dan informasi
 - 5) melakukan penyiapan bahan laporan pimpinan dan koordinasi hubungan antara Lembaga
 - 6) melakukan evaluasi pelaksanaan rencana dan program kerja
 - 7) melakukan pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan rutin, program dan pembangunan di lingkungan dinas
 - 8) pelaksanaan tugas lain yang diberikan.

4. Kasubag Ketatausahaan

- a. Bidang kasubag ketatausahaan dipimpin oleh kepala bidang

- b. Bidang kasubag ketatausahaan mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian
 - c. Kepala dinas kasubag ketatausahaan melaksanakan tugas pokok sebagai berikut:
 - 1) menyiapkan dan melaksanakan pembangunan, pembinaan serta tata usaha pegawai
 - 2) menyiapkan dan melaksanakan urusan penataan organisasi dan tata usaha
 - 3) melaksanakan ketatausahaan dan kerumahan tanggaan kepala dinas
 - 4) melaksanakan urusan kesehatan keamanan, dan ketertiban lingkungan serta urusan dalam pegawai
 - 5) melaksanakan perencanaan program pengelolaan informasi dan dokumentasi, dan penyusunan laporan barang milik negara dinas
 - 6) melaksanakan layanan pengadaan, pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengadaan barang/jasa
 - 7) Melaksanakan tata laksana keuangan dan pendaharaan, penatausahaan dan pengelolaan keuangan
 - 8) menyiapkan dan membuat surat perintah perjalanan dinas (SPPD) dan surat tugas (SPT)
 - 9) melaksanakan tugas lain untuk kelancaran tugas dinas
5. Bidang Teknik tata bangunan dan perumahan muda
- a. Bidang tata bangunan perumahan muda dipimpin oleh kepala bangunan

b. Dalam melaksanakan tugasnya kepala tata bangunan dan perumahan, muda sebagian dimaksud mempunyai fungsi :

- 1) menyusun masukan Teknik kelembagaan proyek khusus untuk penyelenggaraan tata bangunan
- 2) menyusun masukan Teknis strategis, sasaran dan program kerja proyek tidak sederhana
- 3) menyusun masukan teknis master program, project, dan petunjuk operasional (PO) proyek tidak sederhana
- 4) menyusun masukan teknis pola hubungan kerja dengan mitra kerja proyek khusus
- 5) monitoring dan evaluasi proyek khusus
- 6) melakukan uji bahan bangunan proyek khusus untuk menyusun laporan kendali mutu,
- 7) melakukan test bahan proyek khusus untuk menyusun bahan laporan kendali mutu
- 8) menyusun sitem pembangunan proyek khusus untuk melakukan tugas pengelolaan teknis
- 9) mengadakan penyediaan jasa konstruksi proyek khusus
- 10) melaksanakan evaluasi dan penyusunan T3 bangunan
- 11) menyusun from-from pemeriksaan bangunan khusus untuk perawatan, pemeliharaan bangunan dan perbaikan bangunan
- 12) melakukan perhitungan penilaian lahan bangunan
- 13) memeriksa dan mengevaluasi kondisi bangunan

6. Bidang Perumahan

- a. Bidang perumahan dipimpin oleh kepala perumahan
- b. Dalam melaksanakan tugasnya kepala dinas perumahan, sebagian dimaksud mempunyai fungsi :
 - 1) Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program kerja di bidang perumahan
 - 2) Penyiapan bahan dan penyusunan petunjuk teknis di bidang perumahan
 - 3) Penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan di bidang perumahan
 - 4) Pelaksanaan kegiatan dan fasilitas/pembinaan teknis perumahan
 - 5) Penyiapan bahan pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan di bidang perumahan
 - 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas Perumahan Kawasan Permukiman

7. Bidang Kawasan Permukiman

- a. Bidang Kawasan permukiman dipimpin oleh kepala permukiman
- b. Dalam melaksanakan tugasnya kepala dinas Kawasan permukiman sebagian dimaksud mempunyai fungsi :
 - 1) Penyiapan bahan koordinasi penyusunan program kerja Kawasan permukiman
 - 2) Penyiapan bahan dan petunjuk teknis di bidang Kawasan permukiman
 - 3) Penyiapan bahan pelaksanaan teknis di bidang Kawasan permukiman

- 4) Pelaksanaan kegiatan dan fasilitas pembinaan evaluasi dan pelapor di bidang teknis di bidang Kawasan permukiman
- 5) Penyiapan bahan pelaksanaan pengawasan evaluasi dan pelapor di bidang teknis Kawasan permukiman
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas Perumahan Kawasan Permukiman sesuai dengan tugas dan fungsinya .

8. Bidang Pertanahan

- a. Bidang Pertanahan di pimpin oleh kepala dinas pertanahan
- b. Dalam melaksanakan tugasnya kepala dinas Pertanahan sebagian dimaksud mempunyai fungsi :
 - 1) merumuskan rencana kegiatan dibidang pertanahan
 - 2) mensosialisasikan kebijakan di bidang pertanahan
 - 3) melaksanakan konsultasi/koordinasian ke instansi terkait dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan bidang perumahan
 - 4) melaksanakan perizinan penggunaan tanah, fasilitasi pengadaan tanah serta hukum dan penyelesaian sengketa tanah
 - 5) melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan pada bidang pertanahan
 - 6) melaksanakan tugas lain yang diberikan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI” untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 30 Responden dimana semua Responden yang berjumlah 30 orang tersebut mendapatkan kuesioner, semua kuesioner telah dikembalikan dan semua dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	18-24	1	3,3%
2	25-31	2	6,7%
3	32-38	8	26,6%
4	39-45	16	53,3%
5	46-50	2	6,7%
6	>50	1	3,3%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dari usia responden didominasi oleh responden dengan usia berada di range 18-24 tahun yaitu sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 3,3%, responden dengan usia 25-31 tahun sebanyak 2 orang dengan

tingkat persentase 6,7%, responden dengan usia 32-38 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 26,6% , responden dengan usia 39-45 tahun sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 53,3%, responden dengan usia 46-50 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 6,7%, responden dengan usia >50 sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 3,3%.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Menurut jenis kelamin

NO	Jenis kelamin	Jumlah Orang	Persentase
1	Perempuan	10	33,3%
2	Laki-Laki	20	66,7%
Jumlah		30	100%

Sumber : data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.2 jenis kelamin pegawai dibagi menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Dari data di atas hasil pengelolaan data dapat dilihat bahwa responden laki-laki 20 orang dengan tingkat persentase 66,7% dan responden perempuan sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 33,3%.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama kerja	Jumlah Orang	Persentase
1	<1 Tahun	1	3,3%
2	1-5 Tahun	17	56,7%
3	>5 Tahun	12	40%
Jumlah		30	100%

Sumber : data diperoleh tahun 2025

Dari Tabel 4,3 diatas diketahui jumlah responden yang berkerja di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Terdiri dari Lama kerja <1 tahun sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 3,3%, Lama kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 56,7%,1 Lama kerja >5 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 40%. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai yang sudah bekerja 1-5 tahun di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman

4.3 Deskripsi tanggapan responden

Berdasarkan hasil Kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui responden Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dalam Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai. Dalam hal ini kriteria untuk memberikan skor setiap jawaban sebagai berikut

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Pada bagian ini terdapat tiga hal yang akan dibahas yaitu Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasa Permukiman Kabupaten Penukal Abab lematang Ilir. Dapat dilihat pada deskripsi tanggapan responden

4.3.1 Deskripsi tanggapan responden Lingkungan Kerja (X1)

Dalam kaitannya dengan Lingkungan Kerja maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Dapat dilihat tabel 4.4

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja	Frekuensi										TOTAL		X1
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Suasana kerja yang nyaman dan mendukung	13	65	5	20	2	6	4	8	6	6	30	105	3,05
Kondisi Lokasi Parkir Memenuhi Standar Kenyamanan Bekerja	12	60	7	28	5	15	5	10	1	1	30	114	3,08

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 3,59 Hal ini berarti Lingkungan Kerja Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Cukup tinggi

4.3.2 Deskripsi tanggapan responden Disiplin Kerja (X2)

Dalam kaitannya dengan Disiplin Kerja maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) dapat dilihat tabel 4.5

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Disiplin kerja	Frekuensi										TOTAL		X2
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Saya merasa bahwa tingkat kehadiran saya sesuai dengan peraturan perusahaan	17	85	9	36	1	3	1	2	2	2	30	128	4,26
Saya hadir di tempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	12	60	14	56	2	6	0	0	2	2	30	124	4,13
Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	17	85	10	40	1	3	1	2	1	1	30	131	4,36
Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah di tetapkan perusahaan	18	90	6	24	2	6	2	4	2	2	30	126	4,02

Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	14	70	11	44	3	9	1	2	1	1	30	126	4,02
Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	18	90	6	24	3	9	1	2	2	1	30	126	4,02
Saya selalu meneliti ulang pekerjaan yang telah saya kerjakan	15	75	9	36	2	6	2	4	2	2	30	123	4,01
Karyawan merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai	10	50	14	56	2	6	3	6	1	1	30	119	3,96
Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	12	60	11	44	4	12	2	4	1	1	30	121	4,03
Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	15	75	7	28	3	9	3	6	2	2	30	120	4,00
Jumlah rata- rata													4,08

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 3,08 Hal ini berarti Disiplin Kerja Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Cukup tinggi

4.3.3 Deskripsi tanggapan responden (Y)

Dalam kaitannya dengan Kinerja Pegawai maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir(PALI) dapat dilihat tabel 4.6

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai	Frekuensi										TOTAL		Y
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Karyawan memahami pekerjaan dan tanggung jawab	19	95	5	20	3	9	1	2	2	2	30	128	4,26
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas ke	22	110	5	20	0	0	2	4	1	1	30	135	4,05
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	23	115	2	8	3	9	0	0	2	1	30	133	4,43
Saya memiliki keterampilan sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	22	110	4	16	1	3	2	4	1	1	30	134	4,46
Pegawai dapat diandalkan untuk menyelesaikan semua tugas yang di berikan	22	110	5	20	0	0	2	4	1	1	30	135	4,05
Pegawai bekerja sama dengan rekan-rekan tim untuk mencapai hasil Bersama	19	95	6	24	2	6	3	4	0	0	30	133	4,43
Saya selalu mengecek ulang hasil pekerjaan yang saya kerjakan	19	95	6	24	1	3	4	8	0	0	30	130	4,33
Saya sadar akan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	17	85	6	24	2	6	5	10	0	0	30	125	4,16
Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan	18	85	9	36	3	9	0	0	0	0	30	135	4,05

kuantitas perusahaan													
Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja	24	120	5	20	1	3	0	0	0	0	30	143	4,76
Jumlah rata- rata													4,29

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,29 Hal ini berarti kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Cukup tinggi

4.4 Data Hasil Penelitian

4.4.1 Uji Instrumen

Pengujian validasi dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria Sebagai berikut, Dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Uji Validasi dan Realibilitas Lingkungan Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.8333	49.523	.439	.756
X1.2	34.5333	52.740	.444	.754
X1.3	34.5000	51.914	.421	.757
X1.4	34.6333	51.068	.519	.745
X1.5	34.4667	52.120	.437	.755
X1.6	34.1333	51.361	.527	.744
X1.7	34.6000	50.938	.423	.757
X1.8	34.4667	51.844	.408	.759
X1.9	33.9333	54.892	.499	.753
X1.10	34.9000	50.921	.374	.766

Berdasarkan hasil Output SPSS Tabel Diatas menunjukan bahwa semua item pertanyaan pada Variabel Lingkungan Kerja Memenuhi Persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas R Tabel 0,361

4.4.2 Uji Validitas X2

Hasil Uji Validasi dan Realbilitas Disiplin Kerja (X2)
Tabel 4.8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.2333	41.426	.530	.816
X2.2	37.3667	43.275	.451	.823
X2.3	37.1333	40.395	.751	.798
X2.4	37.3000	42.493	.401	.830
X2.5	37.3000	42.355	.554	.814
X2.6	37.2667	40.133	.593	.809
X2.7	37.4000	40.731	.538	.815
X2.8	37.5333	41.085	.608	.809
X2.9	37.4667	42.671	.483	.821
X2.10	37.5000	42.397	.387	.832

Berdasarkan hasil Output SPSS menunjukan bahwa semua item pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja Memenuhi Persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas R Tabel 0,361

4.1.3 Uji Validitas Y

Hasil Uji Validasi dan Realbilitas Kinerja (Y)
Tabel 4.9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	40.0667	27.720	.471	.769

Y.2	39.8333	28.626	.485	.766
Y.3	39.8667	28.051	.480	.767
Y.4	39.8667	27.637	.561	.756
Y.5	39.8333	28.213	.526	.761
Y.6	39.9667	29.413	.435	.772
Y.7	40.0000	29.793	.363	.782
Y.8	40.1667	28.144	.466	.769
Y.9	39.8333	31.868	.363	.781
Y.10	39.5667	31.771	.546	.772

Berdasarkan hasil Output SPSS di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada Variabel Kinerja Pegawai Memenuhi Persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas R Tabel 0,361

4.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu Variabel dapat dikatakan reliabel atau hendel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel/konsisten apabila $\alpha > r$ tabel, dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Berdasarkan table 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien alpha (r hitung) di atas 0,60 yaitu sebesar 0,774, sehingga instrument untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) tersebut variabel

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

Berdasarkan table 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai koefisien alpha (r hitung) di atas 0,60 yaitu sebesar 0,832. Sehingga instrument untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) tersebut variabel

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

Berdasarkan table 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kinerja (Y) memiliki nilai koefisien alpha (r hitung) di atas 0,60 yaitu sebesar 0,788. Sehingga instrument untuk variabel kinerja (Y) tersebut variabel

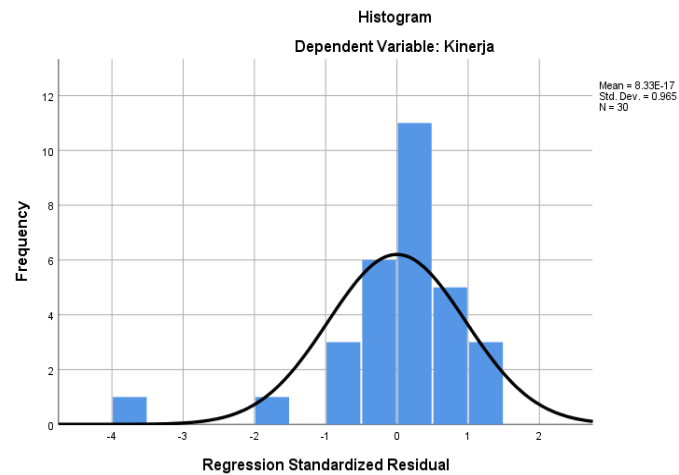
4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Machali (2021) pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu/ perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu dapat diketahui dari kurva dalam output analisis SPSS berupa berupa suatu bentuk kurva seperti lonceng (*bell-shaped curve*) jika data berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan juga dengan menggunakan P-Plot menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Jika titik-titik pada normal probability plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil

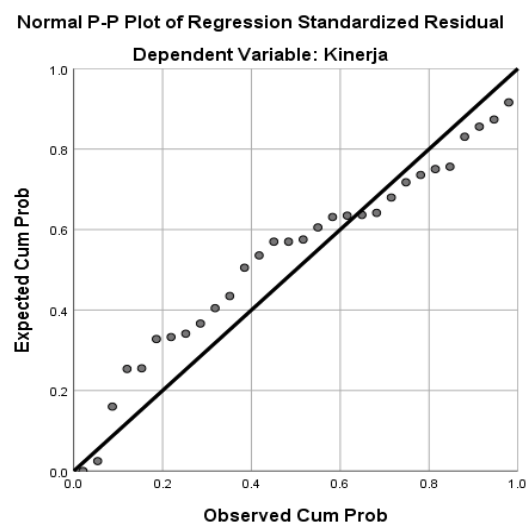
pengujian normalitas dengan menggunakan Kurva dan P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini.

Gambar 4.2
Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 dari grafik histogram diatas dapat di ketahui bahwa data terdistribusi secara normal karena membentuk lonceng yang mempunyai derajat kemiringan yang sama antara sisi kiri dan kanan.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normal P-Plot



Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot di atas antara pegawai Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman. Dapat dilihat pada gambar 4.1 grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Selain itu, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan One sample Kolmogorov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika hasil sample Kolmogorov Dibawah 0,05, maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini

Tabel 4.13
Hasil Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.16930171
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.103
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil pengujian pada Kolmogorov Smirnov test menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,62. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

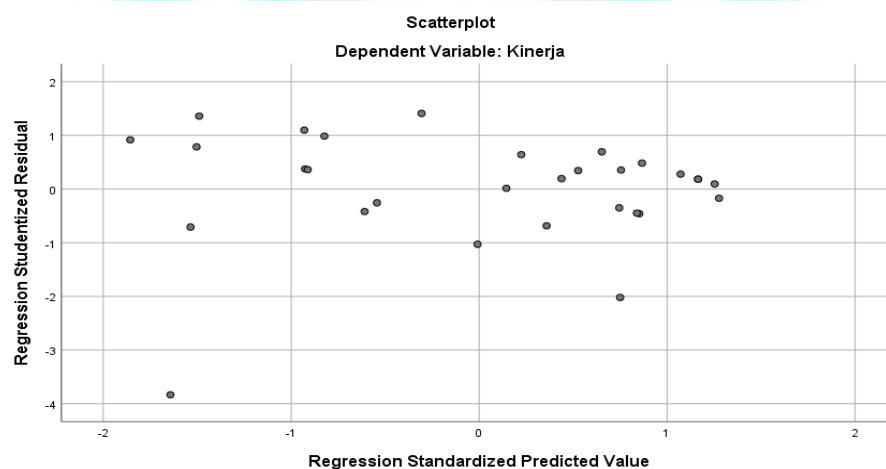
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain dasar analisis adalah :

- jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui tabel scatterplot, berikut dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah melalui tes di SPSS Versi 26:

Gambar 4.4



Dari gambar 4.4 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/atur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas

4.5.3 Multikolinieritas

Menurut Machali (2021) multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya hubungan korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (Signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas kriteria yang digunakan adalah

- Jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki tolerance $> 0,1$ maka dikatakan tidak terdapat masalah (Multikolinearitas) dalam model regresi
- Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,964	1,037	Tidak Multikolinierita

Disiplin kerja	0,964	1,037	Tidak Multikolinierita
----------------	-------	-------	---------------------------

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Lingkungan Kerja (X1) besar 1,037 dengan nilai tolerance 0,964 dan nilai VIF Disiplin kerja (X2) sebesar 1.0,37 dengan nilai tolerance 0,964 Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance $>0,1$ dan nilai VIF <10 . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolineartas dan layak digunakan

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1 Uji Regreesi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y.) model regresi disini memasukan dua variabel indipenden yaitu Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.077	6.804		1.334	.193
	LingkunganKerja	.431	.104	.575	4.168	.000
	DisiplinKerja	.451	.115	.541	3.923	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut :

$$Y = 9.077 + 0,431(X_1) + 0,451(X_2) + e$$

Melihat Tabel 4.15 diatas dan berdasarkan rumus masalah regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 9,077 menyatakan bahwa ketika variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berubah maka kinerja pegawai sebesar 9,077
- Koefisien regresi X_1 = Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,431 jika Lingkungan Kerja dinaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,431 satuan
- Koefisien regresi X_2 Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,451, jika nilai pegawai Disiplin Kerja dinaikan satu satuan, maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,451 satuan

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2021:101) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengendalian Internal. Kriteria uji parsial yang dilakukan yaitu dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.077	6.804		1.334	.193
LingkunganKerja	.431	.104	.575	4.168	.000
DisiplinKerja	.451	.115	.541	3.923	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individual variabel-variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat, apabila nilai signifikat lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) secara persial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.16 diatas dilihat bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh secara persial dengan variabel kinerja pegawai (Y) dimana thitung $4,168 > 2,048$ ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000
2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) secara persial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.16 diatas dilihat bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh secara persial dengan variabel kinerja pegawai (Y) dimana thitung $3,923 > 2,048$ ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H_1 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.

Dapat dilihat tabel 4.17

Tabel 4.17**Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.557	2	257.279	13.780	.000 ^b
	Residual	504.109	27	18.671		
	Total	1018.667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

Berdasarkan tabel 4.17 diatas berpengaruh apabila F hitung $> F$ tabel. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila F hitung $< F$ tabel hasil penelitian diatas menunjukan bahwa F hitung $> F$ tabel atau $13,780 > 4,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) adanya pengaruh secara Bersaman terhadap kinerja Y pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman

4.7.3 Koefisien Determensai R²

Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau R² semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat dilihat tabel 4.18

Tabel 4.18**Hasil Uji R²**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.468	4.321

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.18 diatas hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjust R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,468 satuan. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh Variabel Lingkungan kerja(X1) dan Disiplin kerja (X2) pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman adalah sebesar 46,8% sisanya 53,2% di pengaruhi Variabel lainnya yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistic menunjukan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas

Perumahan kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Hipotesis Pertama (H1) Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,431 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan Lingkungan Kerja satu satuan (%) maka kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,431 satuan. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh secara persial dengan variabel kinerja Perumahan Kawasan Permukiman (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,168 > 2,048$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara

Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja(Y) Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perumahan kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Hipotesis kedua (H2) Menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,451 artinya apabila variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan Disiplin Kerja satu satuan (%) maka kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,451 satuan. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh secara persial dengan variabel kinerja Perumahan Kawasan Permukiman (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,923 > 2,048$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja(Y) Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

3. Dampak Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Dinas Perumahan kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Berdasarkan hasil uji F variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman. Dapat dikatakan berpengaruh apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $13,780 > 4,20$ dengan nilai signifikan 0,000

$< 0,005$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja(X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman adalah sebesar 46,8% sedangkan sisanya 53,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengambilan data penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penulak Abab Lematang Ilir. Dimana bisa dilihat dari thitung > ttabel atau $4,168 > 2,048$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penulak Abab Lematang Ilir. Dimana bisa dilihat dari thitung > ttabel atau $3,923 > 2,048$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$.
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penulak Abab Lematang Ilir. Dimana hasil penelitian menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13,780 > 4,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Sedangkan sisanya banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan masalah variabel Lingkungan Kerja peneliti menyarankan pihak manajemen Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI untuk dapat meningkatkan suasana kerja yang nyaman dan mendukung maka disarankan agar perusahaan lebih mempererat kebersamaan antar pegawai sehingga pegawai mampu bersosialisasi dengan baik antar pegawai dalam perusahaan. Dan pada variabel lingkungan kerja Kondisi lokasi parkir memenuhi standar kenyamanan bekerja maka dapat disarankan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI hendaknya memperhatikan kondisi lokasi parkir untuk kenyamanan bekerja.
2. . Berdasarkan masalah variabel Disiplin Kerja peneliti menyarankan pihak manajemen Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI untuk dapat meningkatkan selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan maka disarankan agar perusahaan hendaknya memiliki sikap positif dalam diri pegawai, misalnya dengan menanamkan kesadaran agar pegawai lebih efektif dalam menjalankan waktu dalam bekerja dan pada variabel Disiplin Kerja selalu meneliti ulang pekerjaan yang telah saya kerjakan maka dapat disarankan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman diharapkan dapat mengkaji atau meneliti ulang demi hasil kerja yang lebih baik lagi.
3. Berdasarkan masalah variabel Kinerja peneliti menyarankan pihak manajemen Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI untuk dapat meningkatkan karyawan memahami pekerjaan dan tanggung jawab maka disarankan agar pegawai mampu memahami suatu pekerjaan

dan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan pada variabel kinerja pegawai dapat diandalkan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan maka disarankan pegawai untuk tidak ragu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang dikerjakan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, agar meningkatkan kualitas peneliti lebih lanjut khususnya berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil peneliti ini dengan cara menambah objek peneliti dan variabel lain. Sehingga peneliti selanjutnya lebih beragam.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: CV BUDI UTAMA
- Annatasya, D. & Rosalina,S (2022). Lingkungan Kerja Work From Home Selama Pandemi Covid-19 : Apakah Berdampak Pada Kinerja Karyawan . Retrieved from jurnal.kwikkiangie.ac.id: <https://doi.org/10.46806>
- Arikanto, Suharsimi (2019). Prosedur Peneliti : Suatu Pendekatan Praktik,. Edisi Revisi VI, jakarta: PT Rineka cipta.
- Arumsari. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi,Disiplin Kerja daan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) UP3 Kota Metro . Jurnal Manajemen , <https://scholar.ummetro.ac.id>.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA TanjungPinang . Retrieved from ejournal.stiesia.ac.id: <https://ejournal.stiesia.ac.id>
- Ashari, A., Irwan,A.,Jumaidah,J (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan . Retrieved from ayuashari140798@gmail.com: <https://doi.org/10.61132>
- Dandi I, P. (2023). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Denpasar Selatan . Retrieved from <http://feb.unmas.ac.id> , : <https://e-journal.unmas.ac.id>
- Diana, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada masa Pandemi COVID-19 (Studi kasus pada bintang sektor sembilan) Tersedia di : <https://repository.uinjkt.ac.id> Noor Diana Agustika.Diakses 2023
- Firli, R. & Kuswinarno,M (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. Retrieved from refidwifirli@gmail.com : <https://doi.org/10.61132>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed), . Badan Penerbit Universitas Diponogoro
- Hafni,S (2021). Metodologi Penelitian . In S. H. Sahir, Metodologi Penelitian Banguntapan,jogjakarta : Penerbit KBM Indonesia
- Helen, D. (2024). Tingkat Penyesuaian diri siswa di SMK Negri 2 semarang . Jurnal Wahana Konseling, <https://www.researchgate.net>.
- Instan, K. & Tarjo, Hasdani (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perumahan dan kawasan Permukiman Kabupaten Bungo). Retrieved from tarjuly4@gmail.com: <https://doi.org/10.55606>

- Kamilatus,A & Hidayat, R (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan . Retrieved from jurnalnasional.ump.ac.id:https://jurnalnasional.ump.ac.id
- Khairina, S. (2022). Anti- Bacterial Ointment With Binahong Leaf Ectract. Journal Beauty and Cosmetology (JBC), <https://Journal Unesa. ac.id>
- Machalin imam, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Jurnal Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif, <https://tarbiyah.uin-suka.ac.id>
- Mellin, A. & Baskoro,E (2021). Pengaruh Harga, Pelayanan Dan Promosi online Terhadap Keputusan Pembelian Pada Rumah makan gubuk Tiwul. Jurnal Manajemen Diversivikasi, 624
- Pranitasari, D. &. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan . Jurnal Akutansi dan manajemenn, <https://repository.stei.ac.id>.
- Priyanto, M. &. (2021). Pengaruh harga terhadap keputusan pembelian ulang Aksesoris pakai di toko mingka bandung . Jurnal ilmiah Akuntansi keuangan dan bisnis , <https://journal.utnd.ac.id>
- Rosa, D.,Richo,M.,Rianto (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF INDONESIA . Retrieved from DOI: Doi.org/jap.vln2.2021: <https://jurnal.itscience.org>
- Safara, A & Nur,E (2022). Pengaruh kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Customer di CHECK IN COUNTER BANDARA TERBELIAN SINTANG Jurnal ekonomi dan bisnis GROWTH, <https://unars.ac.id>
- Sari, p & Ratmono (2021). pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi,Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Kota Metro . Retrieved from ResearchGate: <https://www.researchgate.net>
- Simamora. (2021). Skala Likert, Bias Penggunaan dan jalan keluarnya . Jurnal Manajemen , <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Suparni, S. dkk. (2023). Metodologi Penelitian . TanjungMekar,Karawang Barat : CV Saba Jaya Publisher
- Yuniar, F.,Idris,M.,Putri,M (2023). Persepsi Masyarakat Pada Sarana Dan Prasarana Pariwisata Museum Sultan Mahmud Badaruddin II Di Palembang. Retrieved from jurnal online universitas PGRI Palembang : <https://doi.org/10.31851/swarnabhumi.v8i2.890>
- Zahratunnisa, I. &. Kurniasari,R (2023). Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta . Retrieved from [ejournal.bsi.ac.id: http://ejournal.bsi.ac.id](http://ejournal.bsi.ac.id)

Lampiran 1 kuesioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN
PERMUKIMAN KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR
(PALI)**

DAFTAR PERTANYAAN

Bagian 1

A. Identitas Responden

1. Nama :.....
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. 18-24 Tahun
 - b. 25-31 Tahun
 - c. 32-38 Tahun
 - d. 39- 45 Tahun
 - e. 46-50 Tahun
 - f. > 50 Tahun
4. Lamanya Bekerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 – 5 tahun
 - c. > 5 tahun

Bagian II

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah jawaban dan berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai dikolom pertanyaan yang telah disediakan. Kuesioner ini menggunakan Skala *Likert* dengan keterangan sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja					Total	X
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Suasana Kerja yang nyaman dan mendukung							
2.	Kondisi Lokasi Parkir memenuhi Standar kenyamanan bekerja							
3.	Selalu menjaga komunikasi yang baik sesama rekan kerja							
4.	Saya merasa adanya hubungan yang dekat seperti keluarga dengan rekan kerja saya							
5.	Hubungan antara pegawai dan atasan membantu karyawan dalam bekerja							
6.	Terjadinya komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik							
7.	Saya bekerja dengan nyaman karena didukung oleh fasilitas yang memadai (WIFI)							
8.	Lingkungan kerja bersih, aman, dan nyaman untuk bekerja							
9.	Keamanan di tempat kerja sudah baik							
10.	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja (Ruang Kantor)							

No	Pernyataan	Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja					Total	X
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Saya merasa bahwa tingkat kehadiran saya sesuai dengan peraturan perusahaan							
2.	Saya hadir di tempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan							
3.	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan							
4.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan							
5.	Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan							
6.	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku							
7.	Saya selalu meneliti ulang pekerjaan yang telah saya kerjakan.							
8.	Karyawan merapihkan peralatan kerja setelah selesai dipakai							
9.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan							
10.	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan							

No	Pernyataan Kuesioner Kinerja	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	X
1.	Karyawan memahami pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik							
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya							
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan							
4	Saya memiliki keterampilan sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya							
5.	Pegawai dapat diandalkan untuk menyelesaikan semua tugas yang di berikan.							
6.	Pegawai bekerja sama dengan rekan-rekan tim untuk mencapai hasil Bersama							
7.	Saya selalu mengecek ulang hasil pekerjaan yang saya kerjakan.							
8.	Saya sadar akan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.							
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan							
10.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja							

Lampiran 2 Tabulasi data kuesioner

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

N0	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	TOTAL
1	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	44
2	5	3	5	4	5	5	5	4	4	2	42
3	3	2	4	5	4	5	5	5	5	2	40
4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	3	43
5	5	5	5	2	4	5	3	2	5	5	41
6	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
7	1	4	1	5	5	5	5	4	5	5	40
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
9	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	45
10	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	43
11	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
12	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	44
13	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	44
14	4	3	3	2	5	5	5	4	3	1	35
15	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	46
16	1	4	3	4	5	3	1	5	4	4	34
17	5	3	2	4	5	1	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	2	5	4	1	3	4	39
19	1	2	5	4	2	5	1	5	5	5	35
20	2	5	1	2	5	5	4	4	5	2	35
21	4	3	3	4	2	3	5	1	5	1	31
22	1	3	4	4	2	3	4	5	4	4	34
23	3	4	5	5	1	5	4	3	5	5	40
24	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	42
25	2	4	4	3	3	5	2	5	5	1	34
26	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	17
27	1	2	1	3	1	1	4	2	4	1	20
28	2	5	2	2	4	2	1	3	2	4	27
29	5	1	5	1	4	3	1	2	4	1	27
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

N0	VARIABEL DISIPLIN KERJA										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
6	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	46
7	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	46
8	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	43
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	46
10	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	45
11	5	4	5	5	4	5	2	5	5	1	41
12	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	36
13	4	4	3	4	4	1	1	4	1	5	31
14	1	4	4	5	5	4	4	4	3	3	37
15	5	5	5	5	5	2	4	4	2	5	42
16	4	4	4	5	3	5	3	2	5	2	37
17	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	44
18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
19	3	5	5	5	3	5	5	2	4	2	39
20	5	4	4	1	4	3	3	4	4	4	36
21	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	40
22	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
23	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	42
24	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
26	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
27	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
28	5	3	5	1	5	5	5	3	3	3	38
29	5	5	2	4	3	3	4	2	4	5	37
30	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	13

VARIABEL KINERJA

N0	y1.1	Y.2	y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
12	5	5	4	5	2	2	5	4	4	4	40
13	5	4	5	2	5	5	2	3	5	5	41
14	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	45
15	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
16	2	5	5	5	5	3	4	4	4	5	42
17	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	1	5	5	2	5	4	5	4	4	5	40
20	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	45
21	5	5	5	4	4	3	4	2	5	5	42
22	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
24	5	4	5	5	1	4	4	2	5	4	39
25	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	43
26	4	5	5	5	5	5	2	4	3	5	43
27	4	2	3	5	5	4	5	5	4	4	41
28	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	35
29	1	2	1	1	2	2	3	2	4	4	22
30	3	1	3	4	4	5	5	5	4	5	39

Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja (X1)

1. Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.238	.523**	.139	.364*	.255	.392*	.044	.259	.123	.599**
	Sig. (2-tailed)		.206	.003	.464	.048	.175	.032	.817	.166	.518	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.238	1	.120	.391*	.337	.362*	.191	.159	.136	.384*	.566**
	Sig. (2-tailed)	.206		.529	.033	.068	.050	.311	.402	.472	.036	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.523**	.120	1	.278	.062	.538**	.060	.179	.249	.215	.561**
	Sig. (2-tailed)	.003	.529		.136	.745	.002	.752	.344	.184	.254	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.139	.391*	.278	1	.036	.297	.525**	.313	.406*	.358	.633**
	Sig. (2-tailed)	.464	.033	.136		.850	.111	.003	.092	.026	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.364*	.337	.062	.036	1	.308	.274	.478**	.220	.202	.568**
	Sig. (2-tailed)	.048	.068	.745	.850		.098	.143	.007	.243	.285	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.255	.362*	.538**	.297	.308	1	.232	.248	.360	.211	.636**
	Sig. (2-tailed)	.175	.050	.002	.111	.098		.217	.186	.051	.264	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.392*	.191	.060	.525**	.274	.232	1	.175	.363*	.091	.573**
	Sig. (2-tailed)	.032	.311	.752	.003	.143	.217		.356	.048	.634	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.044	.159	.179	.313	.478**	.248	.175	1	.420*	.261	.553**
	Sig. (2-tailed)	.817	.402	.344	.092	.007	.186	.356		.021	.163	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.259	.136	.249	.406*	.220	.360	.363*	.420*	1	.208	.581**
	Sig. (2-tailed)	.166	.472	.184	.026	.243	.051	.048	.021		.271	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.123	.384*	.215	.358	.202	.211	.091	.261	.208	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.518	.036	.254	.052	.285	.264	.634	.163	.271		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.599**	.566**	.561**	.633**	.568**	.636**	.573**	.553**	.581**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.001	.000	.001	.002	.001	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.317	.471**	.155	.345	.307	.279	.432*	.332	.446*	.641**
	Sig. (2-tailed)		.088	.009	.412	.062	.099	.136	.017	.073	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.317	1	.362*	.405*	.339	.196	.207	.315	.275	.232	.563**
	Sig. (2-tailed)	.088		.050	.026	.067	.300	.272	.090	.141	.218	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.471**	.362*	1	.339	.567**	.672**	.528**	.616**	.457*	.222	.807**
	Sig. (2-tailed)	.009	.050		.066	.001	.000	.003	.000	.011	.238	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.155	.405*	.339	1	.273	.246	.146	.343	.255	.237	.542**
	Sig. (2-tailed)	.412	.026	.066		.145	.190	.440	.063	.174	.207	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.345	.339	.567**	.273	1	.307	.382*	.526**	.123	.350	.647**
	Sig. (2-tailed)	.062	.067	.001	.145		.099	.037	.003	.516	.058	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.307	.196	.672**	.246	.307	1	.673**	.277	.779**	.000	.697**
	Sig. (2-tailed)	.099	.300	.000	.190	.099		.000	.138	.000	1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.279	.207	.528**	.146	.382*	.673**	1	.216	.370*	.309	.654**
	Sig. (2-tailed)	.136	.272	.003	.440	.037	.000		.252	.044	.096	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.432*	.315	.616**	.343	.526**	.277	.216	1	.244	.528**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.017	.090	.000	.063	.003	.138	.252		.194	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.332	.275	.457*	.255	.123	.779**	.370*	.244	1	-.025	.594**
	Sig. (2-tailed)	.073	.141	.011	.174	.516	.000	.044	.194		.895	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.446*	.232	.222	.237	.350	.000	.309	.528**	-.025	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.014	.218	.238	.207	.058	1.000	.096	.003	.895		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.641**	.563**	.807**	.542**	.647**	.697**	.654**	.698**	.594**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		Y.1	Y2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.413*	.310	.515**	.110	.289	.144	.292	.294	.106	.621**
	Sig. (2-tailed)		.023	.096	.004	.562	.121	.447	.118	.114	.576	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.413*	1	.582**	.370*	.333	.116	.094	.130	.218	.361*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.023		.001	.044	.072	.542	.623	.494	.247	.050	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.310	.582**	1	.324	.320	.208	.124	.123	.222	.498**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.096	.001		.081	.085	.269	.514	.516	.238	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.515**	.370*	.324	1	.246	.317	.343	.354	.235	.144	.679**
	Sig. (2-tailed)	.004	.044	.081		.189	.088	.064	.055	.211	.447	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.110	.333	.320	.246	1	.612**	.156	.476**	.121	.558**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.562	.072	.085	.189		.000	.411	.008	.523	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.289	.116	.208	.317	.612**	1	.141	.246	.177	.244	.567**
	Sig. (2-tailed)	.121	.542	.269	.088	.000		.458	.191	.349	.194	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.144	.094	.124	.343	.156	.141	1	.434*	.333	.344	.513**
	Sig. (2-tailed)	.447	.623	.514	.064	.411	.458		.016	.072	.063	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.292	.130	.123	.354	.476**	.246	.434*	1	.110	.368*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.118	.494	.516	.055	.008	.191	.016		.562	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.294	.218	.222	.235	.121	.177	.333	.110	1	.351	.460*
	Sig. (2-tailed)	.114	.247	.238	.211	.523	.349	.072	.562		.057	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.106	.361*	.498**	.144	.558**	.244	.344	.368*	.351	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.576	.050	.005	.447	.001	.194	.063	.046	.057		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.621**	.614**	.621**	.679**	.648**	.567**	.513**	.610**	.460*	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000	.010	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

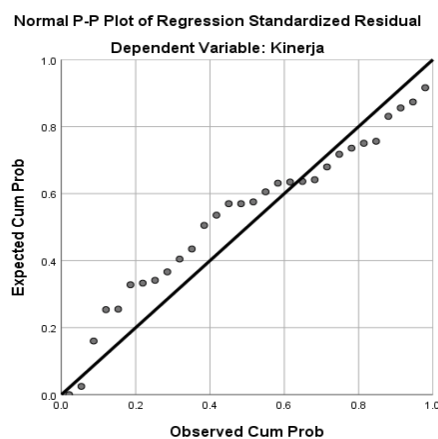
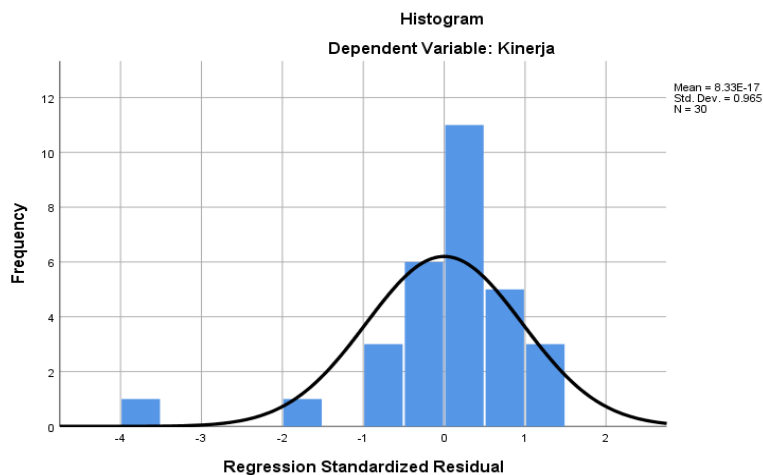
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.16930171
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.103
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



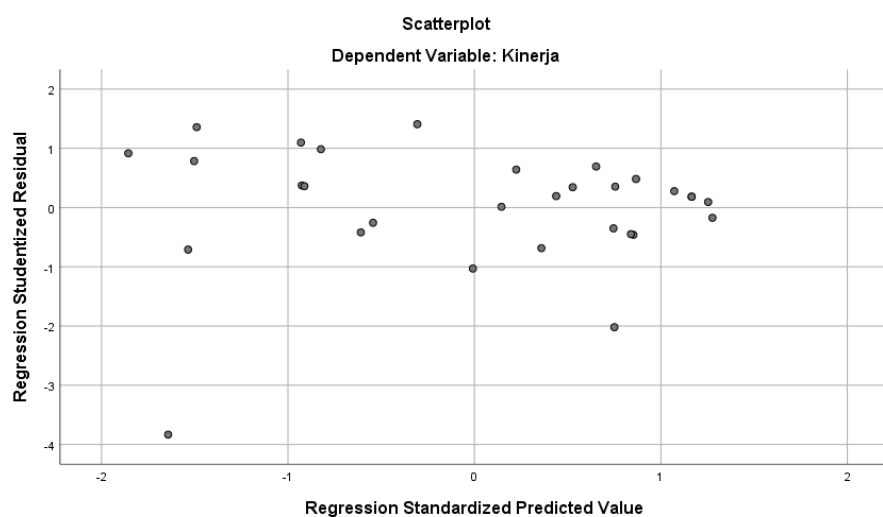
6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.077	6.804		1.334	.193		
	LingkunganKerja	.431	.104	.575	4.168	.000	.964	1.037
	DisiplinKerja	.451	.115	.541	3.923	.001	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja

7. Hasil Uji Heteroskedastisitas



8. Uji Hasil Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.077	6.804		1.334	.193
	LingkunganKerja	.431	.104	.575	4.168	.000
	DisiplinKerja	.451	.115	.541	3.923	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

9. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.077	6.804		1.334	.193
	LingkunganKerja	.431	.104	.575	4.168	.000
	DisiplinKerja	.451	.115	.541	3.923	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

10. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.557	2	257.279	13.780	.000 ^b
	Residual	504.109	27	18.671		
	Total	1018.667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

11. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.711 ^a	.505	.468	4.321	.505

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**DAFTAR
APRATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

NO	NAMA	JABATAN
1.	JEFRAN AZSYAPPUTRA, ST	Kepala Dinas
2.	Ir,SEPHY HENDRA PUTRA MASALAH, ST.MM	Sekretaris Dinas
3.	HENGKI HERNANDY	Kepala Bidang Pertanahan
4.	RESTI AGUSTINA,ST	Kepala Bidang Kawasan Peremukiman
5.	ARDI FEEDIAN, ST	Kepala Bidang Perumahan
6.	ANGELINA,ST	Kasubag Ketatausahaan
7.	ABDUL ABID SUHENDRA, S.ARS	Kasubag Perencanaan data
8.	LIUS ARNALDO, ST	Teknik Tata bangunan dan Perumahan
9.	Dr. UTARI HIKMAN PRATIWI,ST.,MT	Staf Perumahan
10.	ASWAN	Bendahara
11.	FEBRIANTO CAHYADI,ST	Staf Pertanahan
12.	IKHWAN RIDHO, ST	Staf Perumahan
13.	SHERENNITA PATISINA,ST	Staf Pertanahan
14.	M. FAJAR INDRA KESUMA,S.P.W.K	Staf Permukiman
15.	ANDRIADI,S.AP	Staf Pertanahan
16.	YUSRIZAL	Staf Pertanahan
17.	DONI WIJAYA,ST	Staf Permukiman
18.	MUHAMMAD HARYADI,ST	Staf Permukiman
19.	MUHAMMAD ZULKARNAIN,SE	Bendahara
20.	NADIA WIRANDA, ST	Staf Pertanahan
21.	WAHYU EKA PURWANTI,SE	Sekretariat
22.	ANDINI WIDIASTI,A.MD.T	Sekretariat
23.	ARDIANSYAH	Sekretariat
24.	ARISKA DAMAYANTI	Sekretariat
25.	ATIULLAH BURSANDI,A.Md	Bendahara
26.	DJAUHARIDB	Bendahara
27.	EGIN PURNAMA	Staf Perumahan
28.	FERDI GIOVANO,ST	Staf Perumahan
29.	HENDRA KURNIAWAN, S.KOM	Staf Pertanahan
30.	HERMAN SUHERI,SKOM	Staf Perumahan



RIWAYAT HIDUP

Vheny Laura adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 21 Januari 2004, di Pendopo, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir , Provinsi Sumatra Selatan. Penulis merupakan anak ke Tiga dari 5 bersaudara, dari pasangan bapak Feri dan ibu Herawati. Penulis pertama sekali masuk Pendidikan di SD YPIP Pendopo Talang Ubi pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015, pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan ke SMP Negeri1 Talang ubi dan lulus pada tahun 2018, Setelah lulus dari SMP NEGRI 1 Talang Ubi, Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan ke SMA Negeri 2 Unggulan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan jurusan IPA dan Lulus pada tahun 2021. Setahun setelahnya tepatnya pada tahun 2021 penulis memilih melanjutkan Pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan InsyaAllah penulis akan lulus pada tahun 2025 ini. Dengan ketekunan, Kerja keras dan Motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, Penulis telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir Skripsi ini. Semoga dengan penulisan Skripsi ini mampu memberikan Kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lemtang Ilir.**”