

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN  
DAN SUMBER DAYA MINERAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**Disusun Oleh :**

**ADAM PRADANA YONAPUTRA**

**11170237**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adam Pradana Yonaputra  
NIM : 11170237  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 25 Juni 2021

Yang menyatakan



(Adam Pradana Yonaputra)  
11170237

**SKRIPSI**

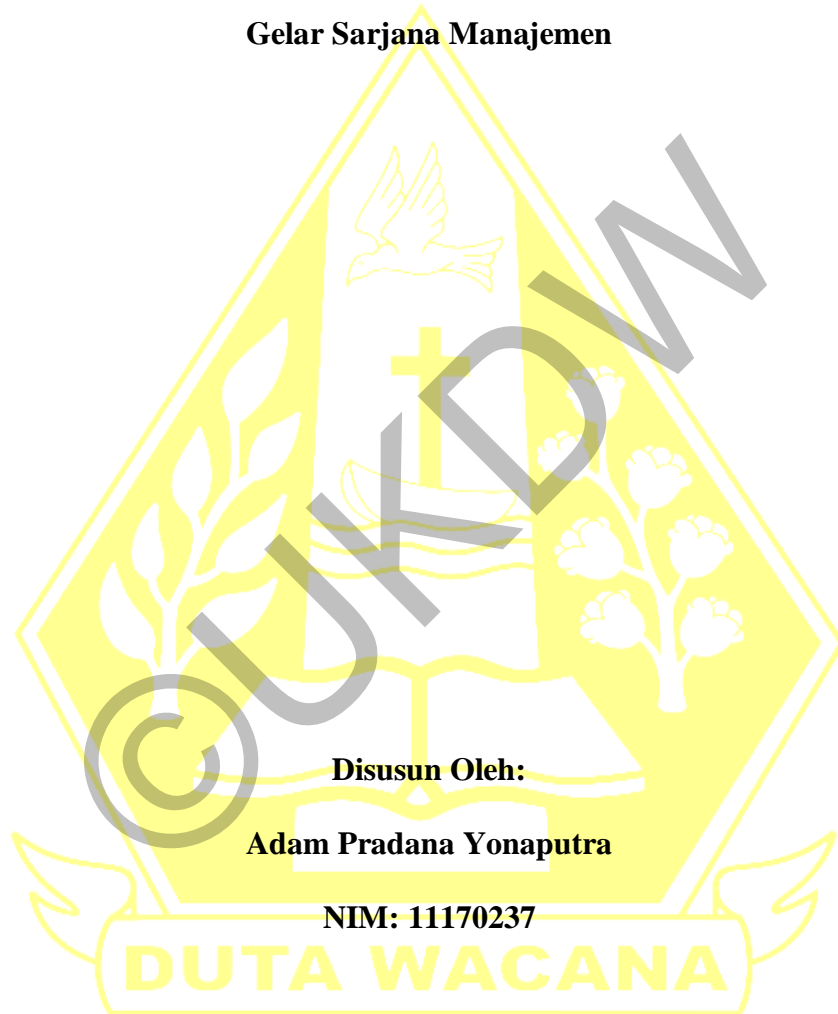
**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat**

**Guna Memperoleh**

**Gelar Sarjana Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**Adam Pradana Yonaputra**

**NIM: 11170237**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN ENERGI SUMBER  
DAYA MINERAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Adam Pradana Yonaputra  
11170237

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana  
dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 15 Juni 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Ketua Tim Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Dosen Penguji / Dosen Pembimbing)

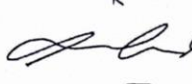
Yogyakarta, 21 Juni 2021

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

  
(Dr. Perminas Pangeran, M.Si)

  
(Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D)

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN  
DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL DIY**

yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber- sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 27 Mei 2021



Adam Pradana Yonaputra  
11170237

## HALAMAN MOTTO

**“Pencobaan-pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan-pencobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatanmu. Pada waktu kamu dicobai Ia akan memberikan kepadamu jalan ke luar, sehingga kamu dapat menanggungnya”**

**-1 Korintus 10:3-**

**“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu, Aku akan meneguhkan bahkan akan menolong engkau, Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan”**

**-Yesaya 41:10-**

**"Milikilah mimpi yang nyata, buatlah rencana yang nyata, ambil tindakan yang nyata, maka keberhasilanmu akan menjadi nyata"**

**-Merry Riana-**

**“Sukses bukanlah hal yang kebetulan. Sebab, kesuksesan terbentuk dari kerja keras, pembelajaran, pengorbanan, dan cinta yang ingin kamu lakukan.”**

**-Pele-**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas penyertaan dan pertolongan-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk orang tua saya yaitu ibu, semoga selalu dalam perlindungan Tuhan Yesus. Terima kasih kepada ibu yang telah memberikan kasih sayang dan dukungannya terutama dalam kedisiplinan dan pantang mneyerah yang diajarkan kepada saya sehingga saya mampu mencapai keberhasilan dalam pendidikan saya saat ini.

Untuk dosen pembimbing saya Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA yang telah memberikan bimbingan dari awal hingga akhir seperti pengarahan dan masukan agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk teman-teman yang telah memberikan dukungan dan semangat agar skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Dan untuk sahabat saya Yonas Endy, Yohanes Susanto, Trendy Agosto, Paul Indo, Sholeh Kurniawan dan teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang memberikan semangat dan motivasi agar skripsi ini dapat terselesaikan.

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yesus Kristus, sebab atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Tujuan dalam skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang berkosentrasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan serta ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan terlibat dalam proses penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya ini disampaikan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan kekuatan, pertolongan, penyertaan dan perlindungan kepada saya
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
4. Ibu Lucia Nurbani Kartika, SPD. MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana



5. Ibu Agustini Dyah Respati, MBA selaku dosen pembimbing atas kesabarannya dalam membimbing dan memberi saran kepada saya tanpa henti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik
6. Bapak Edi Nugroho yang telah memberikan masukan dan arahan dalam membantu mengolah data
7. Orang tua saya yang memberikan semangat, dukungan dan doa kepada saya
8. Untuk teman – teman saya ( Cristian, Fredeni, Klotilda, Yustinus Yori ) yang memberikan dukungan dan semangat kepada saya
9. Untuk sahabat saya Yonas Endy, Nunciata, Trendy Augusto, Paul Indo, Devina, dan Sholeh Kurniawan yang selalu menemani saya hingga akhir penyelesaian kuliah
10. Untuk teman- teman dikosentrasi msdm, pemasaran, dan keuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat selama kuliah dan dalam penyusunan skripsi
11. Semua pihak yang terlibat dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung saya selama kuliah

Yogyakarta, 26 Mei 2021



Adam Pradana Yonaputra  
11170237

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORI .....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Disiplin Kerja .....	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	14
2.3 Lingkungan Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.4 Kinerja .....	18
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	18
2.4.2 Faktor yang mendukung Kinerja.....	19
2.4.3 Penilaian Kinerja .....	21
2.4.4 Indikator Kinerja .....	21
2.5 Penelitian Terdahulu .....	23
2.6 Desain Penelitian .....	25
2.7 Pengembangan Hipotesis .....	25
2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	25
2.7.2 Pengaruh Lingkung Kerja Terhadap Kinerja.....	27
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Data Penelitian .....	28
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.2.1 Kuesioner .....	22
3.3 Populasi.....	29

3.4 Uji Kuesioner .....	29
3.4.1 Uji Validitas .....	30
3.4.2 Uji Reliabilitas .....	30
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.5.1 Disiplin Kerja.....	32
3.5.2 Lingkungan Kerja.....	32
3.5.3 Kinerja .....	33
3.6 Analisis Data.....	34
3.7 Uji Hipotesis .....	35
3.7.1 Uji t .....	35
3.7.2 Uji Koefisien Determinasi .....	36
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Dinas PUP-ESDM DIY .....	37
4.1.1 Sejarah Dinas PUP-ESDM DIY .....	37
4.1.2 Visi dan Misi Dinas PUP-ESDM DIY .....	38
4.1.3 Tugas dan Fungsi Dinas PUP-ESDM DIY .....	39
4.1.4 Strukur Organisasi Dinas PUP-ESDM DIY .....	41
4.1.5 Manajemen Sumber Daya Manusia Dinas PUP-ESDM DIY .....	47
4.2 Kuesioner .....	48
4.3 Uji Kuesioner .....	48
4.4.1 Uji Validitas.....	48
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	50
4.4 Statistik Deskriptif .....	51

4.4.1 Profil Responden.....	53
4.5 Uji Hipotesis .....	54
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	54
4.5.2 Koefisien Determinasi.....	56
4.6 Pembahasan Hasil .....	56
BAB V KESIMPILAN DAN SARAN .....	60
5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran .....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	62
LAMPIRAN .....	64

©UKYDWN

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif .....	52
Tabel 4.6 Profil Responden .....	53
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Desain Penelitian .....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PUP-ESDM .....	42

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 .....	64
LAMPIRAN 2 .....	68
LAMPIRAN 3 .....	70
LAMPIRAN 4 .....	73
LAMPIRAN 5 .....	74
LAMPIRAN 6 .....	75
LAMPIRAN 7 .....	76
LAMPIRAN 8 .....	78
LAMPIRAN 9 .....	79
LAMPIRAN 10 .....	80

©UKYDWN



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN SUMBER DAYA  
MINERAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan hal penting dan perlu diterapkan dalam organisasi pemerintah. Dalam organisasi pemerintah terdapat banyak pegawai yang melakukan pekerjaannya, pegawai wajib memiliki sikap disiplin kerja agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik sehingga menciptakan pelayanan publik yang baik. Dengan pelayanan public yang baik tentu akan membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena dengan lingkungan yang baik akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja, sehingga pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji seberapa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PUP-ESDM DIY. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai adalah variabel yang digunakan. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 51 orang. Alat pengumpulan data penelitian berupa kuesioner yang disebarkan melalui lembaran kertas kemudian diberikan langsung kepada responden, dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Analisis Regresi Linier Berganda adalah alat analisis yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PUP-ESDM DIY.

***Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja***

**THE EFFECT OF WORKING DISCIPLINE AND THE WORKING ENVIRONMENT  
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PUBLIC WORKS, HOUSING AND  
MINERAL RESOURCES OF THE SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA**

**ABSTRACT**

Work discipline and work environment are important things and need to be applied in government organizations. In government organizations there are many employees who do their jobs, employees are required to have a work discipline attitude so that the work done can run well so as to create good public services. With good public service, it will certainly help achieve the goals of the organization. In addition to work discipline, the work environment really needs to be considered because a good environment will make employees comfortable at work, so that employees will produce good performance as well.

This research was conducted to test the influence of work discipline and work environment on the performance of PUP-ESDM DIY employees. Work discipline, work environment, and employee performance are the variables used. The population of this study were employees, amounting to 51 people. The research data collection tool was in the form of a questionnaire that was distributed through sheets of paper and then given directly to the respondent, and its validity and reliability had been tested. Multiple Linear Regression Analysis is the analytical tool used. The results showed that work discipline and work environment have a significant effect on the performance of PUP-ESDM DIY employees.

***Keywords: Work discipline, Work environment, Performance***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Parlinda dan Wahyuddin (2016) mengatakan sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada sumber daya manusia. Karena itu sumber daya manusia memiliki peran yang penting yaitu menggerakkan seluruh aktivitas dalam organisasi, karena pada dasarnya sumber daya manusia tidak lepas dari unsur manusia yang berarti sumber daya manusia secara penuh dikendalikan oleh manusia dan tidak dapat digantikan oleh teknologi. Jadi organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang memahami dengan baik peran dan tanggungjawab tentang pekerjaan yang harus dilakukan, terciptanya sumber daya manusia yang baik ini ditentukan oleh sistem yang ada di organisasi, sistem ini adalah peningkatkan kinerja pegawai, dengan meningkatnya kinerja akan membantu aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan, baik organisasi non pemerintah dan organisasi pemerintah.

Organisasi dalam hal ini adalah organisasi pemerintah. Organisasi pemerintah adalah bentuk organisasi nirlaba yang dibentuk untuk menjalankan aktivitas layanan masyarakat luas. Salah satu contoh organisasi pemerintah adalah Dinas Pemerintah, dinas pemerintah merupakan unsur pelaksana pemerintahan dipimpin seorang Kepala yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY merupakan salah

satu contoh dinas pemerintah yang mempunyai tanggung jawab dan bertugas membantu melaksanakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum, perumahan dan sumber daya mineral. Jadi dinas ini mempunyai kegiatan inti menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk menciptakan tata kelola yang baik tentu diperlukan sumber daya manusia yang baik, sumber daya manusia pada dinas pemerintahan adalah pegawai, dalam ini pegawai adalah Aparatur Sipil Negara (ASN).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran yang penting karena merupakan pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, sehingga menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara. Untuk keberhasilan tersebut tentu perlu dukungan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

Disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi pemerintah. Tiap pegawai negeri sipil wajib memiliki rasa disiplin kerja seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan menaati seluruh peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di organisasi (Edy Sutrisno, 2016). Ini berarti bahwa disiplin kerja tidak dapat dipaksakan begitu saja, melainkan harus ditanamkan secara kesadaran diri oleh tiap pegawai (Edy Sutrisno, 2016). Dengan adanya rasa disiplin kerja, akan menciptakan kinerja yang baik pada tiap pegawai. Kinerja yang baik berarti seluruh pekerjaan dilakukan dengan efektif dan

efisien. Efektif berarti tugas yang dilakukan cepat selesai dan tepat secara keakuratan, sedangkan efisien berarti tugas yang dilakukan menggunakan tenaga yang minimal namun menghasilkan suatu hasil yang maksimal. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting, karena apa yang menjadi tujuan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam kegiatan organisasi pemerintah, karena lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dimiliki lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Seluruh alat perkakas dan bahan dalam lingkungan kerja diwujudkan dalam bentuk fisik benda yang dibutuhkan dan mendukung dalam bekerja, tidak hanya secara benda saja lingkungan kerja juga membutuhkan suatu metode dan pengaturan kerja yang baik. Metode kerja adalah suatu aktivitas atau perbuatan yang dilakukan secara teratur, terencana dalam melakukan pekerjaan. Tentu dengan adanya metode kerja seluruh pekerjaan yang dilakukan akan mudah dan akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi lingkungan yang nyaman sangat diperlukan oleh organisasi pemerintah, dikatakan nyaman apabila bersih, sirkulasi udara lancar, pencahayaan baik dan kesediaan fasilitas lengkap yang mendukung proses bekerja. Pegawai lebih menyukai lingkungan kerja nyaman, fasilitas yang baik, lengkap dan memadai karena dapat membantu dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya (Robbins, 2016). Dengan demikian lingkungan yang nyaman akan mendukung tiap pegawai dalam bekerja sehingga membantu organisasi dalam memperoleh keberhasilan mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja dan Ni Nyoman Yulianthini (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas, ini juga didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Widya Purnamasari (2018) bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas.

Setelah disiplin kerja dan lingkungan kerja hal penting selanjutnya adalah kinerja. Edy Sutrisno (2016) mengatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi. Jadi kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua organisasi, karena dengan kinerja baik akan membantu sebuah organisasi mencapai tujuannya.

Dari uraian diatas, penelitian ini membahas pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY. maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Masalah yang terdapat pada penelitian ini dirumuskan dengan bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY?

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY beralamatkan Jl. Bumijo No.5, Bumijo, Kec. Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55231
2. Disiplin Kerja yang diteliti mengacu pada pengertian yang dikemukakan Edy Sutrisno (2016), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.
3. Lingkungan Kerja yang diteliti mengacu pada pengertian yang dikemukakan Sedarmayanti (2017) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
4. Kinerja yang diteliti mengacu pada pengertian yang dikemukakan Edy Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dicapai dalam suatu organisasi

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan, sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY
2. Manfaat bagi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk mengetahui kedisiplinan dan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Manfaat bagi dunia akademik hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sebuah pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja



terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY.

©UKDW

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai PUP-ESDM DIY, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Profil responden 60,8%. sebagian besar adalah laki – laki, dengan usia lebih dari 40 tahun dengan presentase 52,9%, dan mayoritas pegawai berpendidikan SMU/SMK dengan presentase 54,9% serta masa kerja responden sudah bekerja antara 10 tahun– 20 tahun dengan presentase 41,2%.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PUP-ESDM DIY.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PUP-ESDM DIY.

#### **5.2 Saran**

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu Dinas PUP-ESDM DIY tetap mempertahankan dan meningkatkan sikap disiplin kerja kepada pegawainya serta memperhatikan lingkungan kerja yang berada di kantor

agar menciptakan suasana nyaman dalam bekerja bagi pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Jika peneliti ingin melakukan penelitian terhadap Dinas yang sama, ada lebih baiknya mencari Dinas PUP-ESDM diluar DIY, hal ini bertujuan untuk memperluas lagi dan mengulas permasalahan yang terjadi selain di DIY.

©UKDW

## DAFTAR PUSTAKA

- Basofitrah, A. (2020). **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo. E-Jurnal Katalogis**, Volume 3, No 5. November 2020. Hal 90-98.
- Desi, D. E. (2020). **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Jurnal Akuntansi dan Ekonomika**, Volume 10, No 2. Desember 2020. Hal 222-226.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta : salemba empat
- Handoko, H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Khasifah, F. (2015). **Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang. Jurnal Ekonomika**, Volume 8, No 8, Agustus 2015. Hal 158-162.
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Noviyanti, J. S. (2015). **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis**, Volume 3 No 1. Januari 2015. Hal 105-115.
- Pratama, A. M. (2018). **Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanreg I BKN Yogyakarta**.
- Revita, M (2015). **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. E-Jurnal Katalogis**, Volume 3, No 9. September (2015). Hal 171-178.

- Runtunuw, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). **Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian layanan perizinan terpadu.** *Jurnal EMBA*, Volume 3, No 3. September 2015. Hal 81-89.
- Sari, W. P. (2018). **Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.** *Jurnal Manajemen UDINUS*. Hal 23-28.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik* Jakarta: PT Raja Grasindo.
- Tolo, I., Sepang, J., & Dotulong, L. (2016). **Pengaruh Ketrampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Manado.** *Jurnal EMBA 81*, Volume 4, No 4. September 2016. Hal 256-25.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Distanak Kabupaten Buleleng,** *e-Jurnal Bisma Universitas Ganesha Ilmu Manajemen*, Volume 4, 2016. Hal 1-4.