

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 11/24
FAKULTAS EKONOMI 1/05

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
JAKABARING PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

RANIAH MAHFUZHAH

01011382025167

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
JAKABARING PALEMBANG


Disusun Oleh

Nama : Ranih Mahfuzhah
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025167
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 24 Maret 2024


Dr. Wita Farla WK, S.E., MM
NIP.198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
14/24
14/05

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN JAKABARING PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : RANIAH MAHFUZHAH
NIM : 01011382025167
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 03 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat
untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 14 Mei 2024

Anggota

Ketua

Dr. Wita Farla W.K., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Nia Meitisari, S.E., M. Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raniah Mahfuzhah

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN JAKABARING PALEMBANG”

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 03 Mei 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, 15 Mei 2024



Raniah Mahfuzhah
NIM. 01011382025167

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayatNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang" ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun masukan sehingga dapat berguna bagi kita semua dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang



Raniah Mahfuzhah
NIM. 01011382025167

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua, saudara serta keluarga dari penulis yang tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bimbingan, memotivasi serta saran dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
4. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan ilmu, saran dan solusi serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.
5. Bapak Welly Nailis, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan di jurusan Manajemen

6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
8. Seluruh dosen yang telah mendidik dan mengajarkan banyak hal selama masa perkuliahan di Manajemen
9. Seluruh staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu selama perkuliahan
10. Sahabat saya yang telah memberikan semangat dukungan, serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu

Penulis berharap skripsi ini dapat dipergunakan sebagai referensi, acuan ataupun pedoman dalam mempelajari di lapangan serta dapat menambah pengetahuan dari pembaca sekalian. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari rekan-rekan sekalian guna memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terdapat dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua yang membutuhkannya.

Palembang



Raniah Mahfuzhah

ABSTRAK

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
JAKABARING PALEMBANG**

Oleh :

Raniah Mahfuzhah

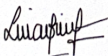
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang berjumlah 39 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data diolah menggunakan program *satisfical for product and service solution* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Jakabaring Palembang. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE KANTOR
KECAMATAN JAKABARING PALEMBANG**

By:

Raniah Mahfuzhah

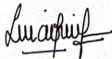
This study aims to find out how the physical work environment and work discipline influence on the performance employees Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang. The population in this study is employees totaling 39 people using saturated sample technique. Data collection technique used was a questionnaires. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis techniques. The data is processed using the program statistical for product and service solution (SPSS) version 26. The results showed that the physical work environment has a positive and significant effect on the performance of employees Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang. Physical work environment and work discipline together influence the performance of employees Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang.

Keywords : Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Approved by,

Chairman Of The Management

Department Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farfa WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Indonesia dari mahasiswa :

Nama : Raniah Mahfuzhah

NIM : 01011382025167

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T.,M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farha WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Raniyah Mahfuzhah

NIM : 01011382025167

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Raniah Mahfuzhah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal lahir : Palembang/01-04-2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Sultan M Mansyur, Perumahan Green Forest
Residence Blok H no. 1 Bukit Lama
Alamat Email : rania.mahfudzah@gmail.com
No. Hp : 082279830236
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD IT ULIL ALBAB PALEMBANG
SMP : SMP NEGERI 9 PALEMBANG
SMA : SMA NEGERI 1 PALEMBANG
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS SRIWIJAYA



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2. Manfaat Praktis.....	10
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Lingkungan Kerja Fisik.....	11
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	11
2.1.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	12
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	12
2.2 Disiplin kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	16
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.2 Kinerja.....	18

2.3.1 Pengertian Kinerja.....	18
2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.3.3 Tujuan Kinerja	20
2.3.4 Indikator Kinerja.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Konseptual.....	31
2.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai.....	31
2.5.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.6 Hipotesis	33
BAB III.....	34
METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	34
3.2 Rancangan Penelitian.....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.3.1 Jenis Data	34
3.3.2 Sumber Data.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Populasi dan Sampel.....	35
3.5.1 Populasi.....	35
3.5.2 Sampel.....	36
3.6 Teknik Analisis Data	36
3.6.1 Uji Instrumen	36
3.6.1.1 Uji Validitas	36
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	37
3.6.2 Metode Suksesif Interval	37
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	37
3.6.3.1 Uji Normalitas Data	37
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	38
3.6.3.3 Uji Heterokedastistas.....	38
3.6.4 Uji Statistik	39
3.6.4.1 Regresi Linier Berganda	39
3.6.4.2 Analisis Korelasi (r).....	39

3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	40
3.6.5 Uji Hipotesis	41
3.6.5.1 Uji F	41
3.6.5.2 Uji t	41
3.7 Pengukuran Variabel Penelitian.....	41
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Gambaran Umum Organisasi.....	45
4.1.1. Gambaran Umum Kecamatan Jakabaring Palembang	45
4.1.3. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang	46
4.2. Gambaran Umum Responden.....	48
4.2.1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.3.1. Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	50
4.3.2. Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)	55
4.3.3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	58
4.4. Analisis Data.....	62
4.4.1. Uji Instrumen	62
4.4.1.1. Uji Validitas	62
4.4.1.2. Uji Reliabilitas	65
4.4.2. Metode Suksesiv Interval (MSI)	65
4.4.3. Uji Asumsi Klasik.....	66
4.4.3.1. Uji Normalitas	66
4.4.3.2. Uji Multikolinearitas	66
4.4.3.3. Uji Heterokedastisitas.....	67
4.4.4. Uji Statistik	69
4.4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.4.4.2. Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.4.5. Uji Hipotesis	71
4.4.5.1. Uji F	71
4.4.5.2. Uji t	72
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	73

4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	73
4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	76
4.7. Keterbatasan Penelitian.....	78
BAB V.....	79
5.1. Kesimpulan	79
5.2. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi, SDM yang berkualitas adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah instansi. Sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah instansi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan. Menurut (Marnis 2008) Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu instansi tersebut. Kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, kreatif, wawasan, pengetahuan, dan selaras dengan organisasi yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Organisasi atau instansi tersebut adalah wadah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yaitu tentang Pemerintah Daerah bahwa kecamatan sebagai wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Perangkat Daerah kabupaten/kota terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan. Kecamatan Jakabaring Kota Palembang merupakan salah satu organisasi yang memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah. Kantor Kecamatan Jakabaring yang merupakan salah satu instansi (kantor) yang bergerak di bidang pelayanan Pemerintah. Kegiatan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Jakabaring adalah melaksanakan kegiatan pelayanan pemerintah di kota dan sebagai wadah untuk kordinasi dan pemberdayaan masyarakat. Kantor Kecamatan Jakabaring sangat

mebutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja pegawai. Menurut (Husain 2018) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Torang 2013) Kinerja adalah jumlah dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi penting sesuai dengan standar organisasi, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari tujuan atau tugas yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Menurut (Suparyadi 2015) Kinerja pegawai adalah masalah penting dalam kehidupan organisasi karena keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada seberapa baik kinerja para pegawainya. Dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang didapatkan bahwa kinerja instansi belum dijalankan secara optimal.

Tingkat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jakabaring dari tahun 2020-2023 sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Hasil Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jakabaring tahun 2020-2023

No	Jenis Kegiatan	Target/Tahun (%)				Realisasi/Tahun (%)				Rata rata	Ket
		2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023		
1	Penyiapan bahan penyelenggaraan administrasi perangkat daerah di bidang urusan keamanan dan ketertiban	100	100	100	100	70	60	75	65	67,5	cukup
2	Pelaksanaan urusan penyiapan anggaran perjalanan dinas dan surat perintah perjalanan dinas	100	100	100	100	75	70	65	65	68,75	cukup
3	Penyiapan bahan pengkoordinasian perumusan kebijakan perangkat daerah di bidang urusan pemerintahan	100	100	100	100	70	75	70	60	68,75	cukup
4	Penyiapan bahan penyelenggaraan sumberdaya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana kelurahan	100	100	100	100	75	70	70	60	68,75	cukup
5	Pelaksanaan rencana acara Musyawarah Rencana Pembangunan	100	100	100	100	60	65	65	70	65	cukup
Total									84	cukup	

Sumber : Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang, 2023

Keterangan :

90-100% = sangat baik

86-89% = baik

70-85% = cukup

60-79 % = kurang

50-59% = sangat kurang

Dari Tabel 1.1 tersebut didapatkan informasi bahwa kinerja Kantor Kecamatan Jakabaring dari tahun 2020-2023 rata-rata skor capaian program sebesar 84 persen (cukup) dalam keadaan ini kinerja kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jakabaring belum dalam kondisi terbaiknya. Menurut Siagian (Siagian 2006) Banyak faktor memengaruhi kinerja pegawai; lingkungan kerja fisik membantu meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2015) Semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung disebut lingkungan kerja fisik. lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Penyediaan fasilitas lingkungan kerja fisik secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Menurut (Yantika, *et al.*, 2018) menerangkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja fisik yang sempit dapat menyebabkan para pegawai tidak nyaman ,tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Organisasi atau instansi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Setelah melakukan observasi di Kantor Kecamatan Jakabaring didapatkan informasi sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Data Fasilitas Kantor Kecamatan Jakabaring

No	Nama Perlengkapan & Peralatan	Jumlah (Unit)	Tidak berfungsi dengan baik	Keterangan
1	Meja	30	5	Rusak
2	Kursi	40	8	Rusak
3	Kipas angin	2	1	Rusak
4	AC	5	2	Rusak
5	TV	2	-	Baik
6	Lampu	8	4	Tidak berfungsi dengan baik
7	Toilet	4	1	Tidak berfungsi dengan baik
8	Lemari	16	2	Rusak
9	Mesin Fotocopy	1	-	Baik
10	Komputer	15	5	Tidak berfungsi dengan baik
11	Dispenser	4	2	Tidak berfungsi dengan baik

Sumber : Kantor Kecamatan Jakabaring, 2023

Berdasarkan dari data pada tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa fasilitas Kantor Kecamatan Jakabaring masih belum sepenuhnya memadai. Banyak fasilitas yang mengalami kerusakan dari yang tidak berfungsi dengan baik sampai yang rusak. Menurut (Sedarmayanti 2018) menyatakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda beserta fasilitas dan situasi sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Peneliti juga melakukan pengamatan secara fisik Lingkungan kerja Kantor Kecamatan Jakabaring.

Tabel 1. 3 Data kondisi Lingkungan Kerja Fisik Kantor Kecamatan Jakabaring, 2023

Perfomansi Fisik	Keterangan	
	Baik	Kurang Baik
Penerangan		✓

Perfomansi Fisik	Keterangan	
	Baik	Kurang Baik
Suhu Udara	✓	
Kelembapan	✓	
Sirkulasi Udara		✓
Kebisingan	✓	
Bau tidak sedap		✓
Tata warna	✓	
Kebersihan		✓

Sumber : Kantor Kecamatan Jakabaring, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.3 observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kecamatan Jakabaring seperti yang telah dijelaskan tabel 1.3 bahwa perfomansi fisik terkait penerangan, sirkulasi udara, bau tidak sedap dan kebersihan kantor masih dalam keadaan yang kurang baik. (Mangkunagara 2005) mengemukakan bahwa seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang pegawai bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung, kurang baik atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat pegawai menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Bangunan Kantor Kecamatan Jakabaring berupa ruko tiga lantai yang sudah ditempati selama enam tahun sejak 2017-2023. Dikarenakan kondisi ruko yang tidak terlalu luas menyebabkan tata ruang kantor tidak tertata dengan rapi. Peneliti juga menemukan masalah yang terjadi di lingkungan kerja fisik Kantor Kecamatan Jakabaring selain fasilitas yang kurang memadai kantin yang tersedia di kantor hanya menjual makanan ringan dan parkir yang sempit, serta tidak adanya keamanan dikarenakan tidak ada satpam.

Menurut (Sedarmayanti 2018) Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara nyaman.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Menurut (Hasibuan 2013) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Sikap disiplin pegawai sangat memengaruhi hasil kerja dan kinerja, yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi atau instansi pegawai. Ketidaksadaran pegawai tentang waktu masuk dan pulang kerja adalah bukti disiplin kerja dalam hal ini. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan instansi, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi (Mangkuprawira 2007).

"Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada" (Sinambela 2019). Menurut (Rivai 2019) Disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang mempengaruhi yaitu salah satunya adalah tingkat kehadiran. Berikut data ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai di kantor kecamatan jakabaring Palembang.

Tabel 1. 4 Daftar Ketidakhadiran dan Keterlambatan Pegawai di Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang, Tahun 2023

No	Bulan	Keterangan		Jumlah pegawai	% Jumlah pegawai Tanpa Keterangan	% Jumlah pegawai Terlambat
		TK	T			
1	Januari	3	5	39	7,6%	12,8%
2	Februari	5	7	39	12,8%	17,9%
3	Maret	2	4	39	5,1%	10,2%
4	April	2	3	39	5,1%	7,6%
5	Mei	3	6	39	7,6%	15,3%
6	Juni	3	5	39	7,6%	12,8%
7	Juli	1	7	39	2,5%	17,9%
8	Agustus	4	5	39	10,2%	12,8%
9	September	2	5	39	5,1%	12,8%
10	Oktober	3	8	39	7,6%	20,5%
11	November	2	6	39	5,1%	15,3%
12	Desember	1	4	39	2,5%	10,2%

Sumber : Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang, 2023

Keterangan

TK : Tanpa Keterangan

T : Terlambat

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa masih terjadi fenomena pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan hadir terlambat. Jumlah presentase pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan tertinggi mencapai 12,8% di bulan februari dan jumlah presentase pegawai yang terlambat yang tertinggi mencapai 20,5% di bulan oktober tahun 2023. Menurut (Flippo 2000) bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Jakabaring masih rendah. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa Kantor Kecamatan tersebut memiliki permasalahan tingkat absensi dan keterlambatan yang berlebihan.

Keberhasilan instansi bergantung pada kinerja, lingkungan kerja fisiknya

dan kedisiplinan peran pegawai. Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai pegawai yang selalu hadir dan tepat waktu, menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan instansi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Instansi membutuhkan kinerja yang baik dari pegawainya untuk membantu mencapai target kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sylvia Defitamila dan Bachruddin Saleh (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sama halnya dengan penelitian Stanley dan Marcus Remiasa bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai.

Sebagai hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa terjadi permasalahan lingkungan kerja fisik seperti yang sudah dijelaskan mengenai kondisi fisik dan fasilitas yang kurang memadai, serta permasalahan disiplin kerja yang pegawainya masih terlambat dan tidak masuk bekerja tanpa keterangan di Kantor Kecamatan Jakabaring dan dikarenakan terdapat kesenjangan dipenelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Jakabaring yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jakabaring”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti paparkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
2. Menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan referensi dan informasi kepada pihak yang membutuhkan lebih banyak pengetahuan tentang bagaimana lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan informasi tambahan dan saran kepada Kantor Kecamatan Jakabaring tentang lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang terkait dengan kinerja pegawai, dan untuk mendorong upaya untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Benjamin, Sihar Tigor. 2005. *Kebisingan Di Tempat Kerja*. ed. Andi. Yogyakarta.
- Darmadi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong." *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* 3: 240–47.
- Daulay, R., & Kurnia, E. 2021. "The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Perfomance In Islamic Education Institutions." *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* 2(1): 833–42.
- Daulay, Lili Andayani et al. 2024. "KABUPATEN PADANG LAWAS SUMATERA UTARA." 2(1): 560–67.
- Desman Serious Nazara, S.E.M.M. et al. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teoritis Dan Praktis"*. CV. Mitra Cendekia Media. <https://books.google.co.id/books?id=IO3GEAAAQBAJ>.
- Dr. Drs. Bambang Sudaryana, D.E.A.M.S.M.A.C.I.E.A., and S.E.M.M.A.C.F.A. Dr. H. R. Ricky Agusady. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=oKdgEAAAQBAJ>.
- Dr. Edy Soetrisno, M S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>.
- Dr. Ir. Hj. Hamsinah. B, M S. 2022. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CiptaMediaNusantara. <https://books.google.co.id/books?id=ycJxEAAAQBAJ>.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 13(1): 1–13.
- Farrel Andreas, Parama Santati, Wita Farla. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas." *Jurnal Maneksi* 12: 333.
- Fauzan, R et al. 2023. *PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN: Di Lengkapi Dengan Analisis SWOT*. Get Press Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=bfjaEAAAQBAJ>.
- Ferawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 5(1).
- Flippo, Edwin. 2000. *Terjemahan Marwansyah Dan Mukarram. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harnia, Karsadi, and Samiruddin T. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Poasia." *Journal of*

- Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Dimas Rari. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang).” : 1–134. [http://repository.ub.ac.id/172534/%0Ahttp://repository.ub.ac.id/172534/1/Dimas Rari Hidayat.pdf](http://repository.ub.ac.id/172534/%0Ahttp://repository.ub.ac.id/172534/1/Dimas%20Rari%20Hidayat.pdf).
- Husain, B. A. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper.” *Jurnal Ekonomi Efektif* 1(1): 24–42.
- Illanisa, Nugrahanum, Wandy Zulkarnaen, and Asep Suwarna. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.” *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu* (143): 16–25.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating.” *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 41–59.
- Klockner, Karen. 2019. “The Influence of Satisfaction With the Physical Work Environment on Safe Work Behaviour and Cognitive Failure.” *TRANSACTIONS of the VSB - Technical University of Ostrava, Safety Engineering Series* 13(2): 40–48.
- Lesmana, Muhammad Taufik. 2019. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” 6681: 665–70.
- Mangkunegara, A. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. 2nd ed. Bandung: PT. Refika Ditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. kesepuluh. ed. Susan sandiasih. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marnis, Priyono dan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Tedy Chandra. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Mekari. 2023. “Tujuan Penilaian Kinerja Dan Metode Laporannya.” *Talenta*.
- Moekijat. 2005. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyadi, M. 2007. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 3(1): 21–30.
- Ramadhan, Raihan Nur, and Abdul Khoir. 2024. “TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG

- CIPUTAT.” 2(1): 1080–88.
- Rismawati, R., & Mattalata, M. 2018. *Evaluasi Kerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. 2018. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ruky, A. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Seto, A A et al. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Global Eksekutif Teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=Tb61EAAAQBAJ>.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 13th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Pryomadjiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Dian Lestari et al. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanjung Mutiara Perkasa.”
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Kediri: Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Syahron Al Rosyid, dkk. 2022. *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=iiJnEAAAQBAJ>.
- Torang, S. 2013. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Trisanti, Mellan Maula. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Apron Movement Control (AMC) PT . Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Yogyakarta.” 1(3): 59–65.
- Wahyudi, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Weijts-Perre., et al. 2019. “The Influence Of the Physical Work Environment of Business Centres on Networking and Knowledge Sharing in the Netherlands.” *Intelligent Buildings International* 11(2): 105–25. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17508975.2019.1574705>.
- Widianti, H. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa*. Jakarta: Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=qPp7EAAAQBAJ>.
- Yantika, Y., Herlambang., & Rozzald, Y. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso).” *Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4(2): 174–88.