

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI KALTIM WILAYAH KUTAI
KARTANEGARA**

NASKAH PUBLIKASI

Usulan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Bouqou Causa Prima Putra

1911102431465

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd
Pprd Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara**

NASKAH PUBLIKASI

Usulan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Bouqou Causa Prima Putra

1911102431465

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Uptd Pprd Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai
Kartanegara**

Oleh:

BOUQOU CAUSA PRIMA PUTRA

1911102431465

Samarinda, 5 Juli 2023

Telah disetujui oleh;
Pembimbing,



Mursidah Nurfadillah, SE., M.M

NIDN. 0015077401

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI KALTIM
WILAYAH KUTAI KARTANEGARA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Bouqou Causa Prima Putra

NIM : 1911102431465

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 5 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

Penguji I : Achmad Efendi, SPd., M.E., M.A.P
NIDN. 1127029401

(.....)

Penguji II : Mursidah Nurfadillah, SE., M.M
NIDN. 0015077401

(.....)

Mengetahui,

Dekan

Ketua


Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.
NIDN. 0605056501


Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Bouqou Causa Prima Putra

NIM : 1911102431465

Program Studi : S1 Manajemen

Email : 1911102431465@umkt.ac.id

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulis ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbeneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Samarinda, 5 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,
ttd



Bouqou Causa Prima Putra

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bouqou Causa Prima Putra, Mursidah Nurfadillah², Achmad Efendi³

1Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: 1911102431465@umkt.ac.id

Email: mn874@umkt.ac.id

Email: ae614@umkt.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : dd-mm-yyyy, revisi: dd-mm-yyyy, diterima untuk diterbitkan : dd-mm-yyyy

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan suasana kerja terhadap produktivitas di UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur dengan fokus cabang Kutai Kartanegara. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor independen. Semua 35 peserta dalam penelitian ini dipekerjakan di lingkungan kantor. Metode kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Kuesioner dan wawancara langsung digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan serangkaian uji statistik, termasuk regresi linier berganda, instrumen, hipotesis, dan uji asumsi klasik, untuk menguji data yang dikumpulkan. Temuan studi ini menunjukkan bahwa disiplin mungkin memiliki pengaruh menguntungkan pada produktivitas sampai batas tertentu. Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan sekitar. Selain itu, disiplin dan kondisi tempat kerja berdampak pada produktivitas pekerja.

Kata Kunci: Disiplin; Lingkungan Kerja; Kinerja

ABSTRACT

The goal of this research was to determine the effects of workplace discipline and atmosphere on productivity at UPTD PPRD BAPENDA in East Kalimantan Province, with a focus on the Kutai Kartanegara branch. Employee performance is the dependent variable in this research, whereas work discipline and work environment are the independent factors. All 35 participants in this research were employed in an office setting. Quantitative methods were used for this study. Questionnaires and in-person interviews were utilized to compile the gathered information. This research employs a battery of statistical tests, including multiple linear regression, instrument, hypothesis, and classical assumption testing, to examine the collected data. This study's findings suggest that discipline may have a beneficial influence on productivity to some extent. Employee performance is also positively and significantly impacted by the surrounding environment. In addition, both workplace discipline and conditions have an impact on workers' productivity.

Keywords Discipline; Work environment; Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karena ada perbedaan antara kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dan lembaga pemerintah dan harapan masyarakat, Kinerja di sektor publik mengacu pada pencapaian hasil kerja oleh aparatur pemerintah, termasuk individu, kelompok, dan institusi, sesuai dengan visi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dapat digunakan untuk menilai kinerja mereka. Secara substansial, kinerja merujuk pada tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Tingkat pencapaian ini menunjukkan sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk posisi tersebut. Kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat vital dalam sebuah organisasi karena semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan (Bangun, 2018).

Diharapkan setiap pekerja memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja. Bekerja dengan disiplin mengartikan pelaksanaan tindakan, perilaku, dan tugas-tugas sesuai dengan aturan organisasi guna meningkatkan pemahaman dan kesiapan, dengan tujuan untuk mencegah kelalaian, penyimpangan, atau kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. (Kirana et al. 2022). Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Sutrisno, 2019). Karena disiplin merupakan fungsi operasional utama dan penting dalam manajemen SDM, Tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi yang dapat dicapai di tempat kerja. (Hasibuan, 2016).

Di samping disiplin kerja, lingkungan tempat kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak nyaman dapat memengaruhi produktivitas pekerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lancar, karena lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada performa karyawan (Putri et al. 2019). Seseorang atau organisasi diharapkan bekerja sesuai dengan kewenangannya, termasuk dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang memenuhi standar kesehatan di area tersebut (Afandi, 2018). Dengan lingkungan kerja yang sehat, karyawan akan merasa nyaman, sehingga semangat kerja mereka akan muncul dan mampu fokus serta konsentrasi penuh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Wicaksono, dkk 2022).

Output karyawan, iklim kantor, dan disiplin kantor juga berdampak pada kesukarelaan. Salah satu dari beberapa departemen federal yang bertugas menangani administrasi publik adalah SAMSAT. Misi SAMSAT adalah memberikan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK) dan Nomor Induk (TNKB) untuk kendaraan bermotor. PT. Jasa Raharja (Persero), Polri, dan Dinas Pendapatan bekerja sama dalam sistem ini. Retribusi STNK (BBN-KB) dan Pajak Penjualan (PKB) juga menyumbang ke kas negara. Kantor "Kantor Bersama Samsat" adalah tempat semua tugas ini diselesaikan.

Penelitian sebelumnya telah melihat hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas. Sebagai titik awal, (Arianto, Kurniawan, 2020) Temuan penelitian ini menunjukkan pengaruh yang menguntungkan dari konteks tempat kerja dan jenis tugas individu terhadap produktivitas. Eksperimen lain yang dilakukan kemudian oleh (Sunarno, 2021) menguatkan kesimpulan tersebut. Kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara positif oleh faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Temuan ini, bagaimanapun, bertentangan dengan (Arianto, 2013) bahwa mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja pekerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja mereka.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mencakup seluruh pengguna atau karyawan, bukan hanya sebagai objek penelitian, tetapi juga termasuk karakteristik dan atribut dari objek tersebut. Pada penelitian ini, populasi mencakup dari semua karyawan, baik ASN maupun non-ASN, yang bekerja di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara, dengan jumlah total 35 orang. Semua anggota populasi diambil sebagai sampel dalam penelitian ini, yang merupakan metode sampling jenuh (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Karena jumlah populasi 35 orang relatif kecil kurang dari 100 jadi teknik sampling jenuh digunakan. Data dikumpulkan melalui teknik kuesioner, investigasi, pengumpulan, dan kepustakaan. Data akan dianalisis dengan regresi linear berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		Korelasi	R-Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.	0.826	0.3338	<i>Valid</i>
	X1.	0.712	0.3338	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja (X2)	X1.	0.699	0.3338	<i>Valid</i>
	X2.	0.735	0.3338	<i>Valid</i>
	X2.	0.765	0.3338	<i>Valid</i>
	X2.	0.731	0.3338	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	X2.	0.541	0.3338	<i>Valid</i>
	X2.	0.472	0.3338	<i>Valid</i>
	Y1.	0.755	0.3338	<i>Valid</i>
	Y1.	0.818	0.3338	<i>Valid</i>
	Y1.	0.737	0.3338	<i>Valid</i>
	Y1.	0.662	0.3338	<i>Valid</i>

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas instrumen penelitian ini. Semua variabel yang diuji, yaitu X1 (disiplin kerja), X2 (lingkungan kerja), dan Y (kinerja karyawan), memiliki tingkat validitas yang tinggi dan dapat diandalkan sebagai alat ukur yang akurat. Semua indikator disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0.3338.

Tabel 2. Uji Reliabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	4

Pada variabel kinerja karyawan mempunyai nilai $0,725 > 0,60$ yang artinya variabel kinerja karyawan yang di teliti sudah realibel.

Tabel 3. Uji Realibilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.600	3

Pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai $0,600 > 0,60$ yang artinya variabel disiplin kerja yang di teliti sudah realibel.

Tabel 4. Uji Realibilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	5

Pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai $0.652 > 0,60$ yang artinya variabel lingkungan kerja yang di teliti sudah realibel.

Hasil Uji Asumsiklasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79708346
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.079
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Menurut uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, tingkat signifikansi variabel Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200, lebih tinggi dari ambang konvensional sebesar 0,05. Menurut dasar pemikiran uji normalitas untuk mencapai kesimpulannya, data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.799	1.252
	X2	.799	1.252

Untuk menentukan apakah gejala multikolinearitas ada atau tidak, digunakan nilai Faktor Penginflasian Perbedaan (VIF) dan Toleransi. Dalam penelitian ini, Setiap variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10,00 dan nilai toleransi di atas 0,100. Oleh karena itu, berdasarkan hasilnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

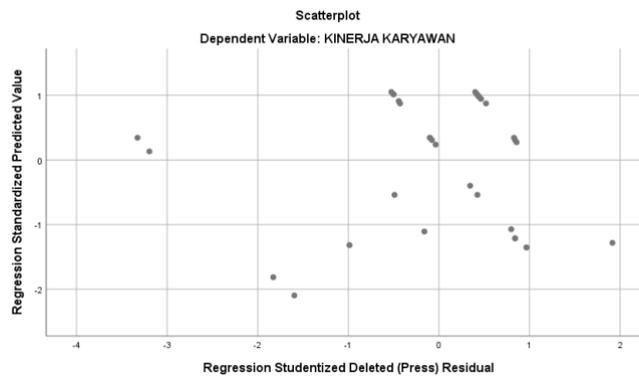
Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.867

Dengan menggunakan rumus (K:N0), kita mendapatkan nilai Durbin Watson sebesar 1,867 yang akan kita bandingkan dengan nilai pada tabel Durbin Watson pada tingkat signifikansi 5%. Rasio (K:N) adalah (2:35) karena terdapat 2 variabel bebas (K) dan 35 sampel (N). Selain itu, DL memiliki nilai minimal 1,3433 dan DU nilai maksimal 1,5838. Durbin Watson (D) = 1,867 lebih besar dari batas atas (DU) = 1,5838, dan kurang dari (4-DU) = 4-1,5838 = 2,4162, menurut temuan penelitian. Temuan ini mengkonfirmasi alasan di balik kesimpulan uji Durbin-Watson bahwa tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data terdistribusi merata tanpa pola yang terlihat, baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dikembangkan memenuhi kondisi heteroskedastisitas tradisional.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model	B	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
<i>(constant)</i>	0,192			0,909	
X1	0,852	6.103	1,67528	0,000	Signifikan
X2	0,294	1,67528	3.446	0,002	Signifikan
R square	-			0.867^a	
Adjusted R Square				0,751	

Tabel 4.17 menunjukkan hasil dari pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: [silahkan sertakan persamaan regresi linier berganda yang ditemukan dalam tabel tersebut:

$$Y = 0,192 + 0,852X_1 + 0,294X_2$$

1. Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah 0,192. Artinya, jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap tetap, maka kinerja karyawan diasumsikan akan meningkat sebesar 0,192.
2. Koefisien determinasi untuk konteks disiplin tenaga kerja (X1) Rumus regresi menunjukkan hasil positif sebesar 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan 0,852 poin persentase dalam kinerja karyawan jika

semua faktor lainnya tetap konstan. Pada persamaan regresi, X2 yang mewakili tempat kerja responden memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,294. Output karyawan akan naik sebesar 0,294 standar deviasi jika tempat kerja meningkat sebesar satu standar deviasi, dengan asumsi bahwa semua variabel independen lainnya tetap sama.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 8 menampilkan hasil uji t yang digunakan untuk menilai kepentingan relatif dari setiap variabel independen. Keputusan didasarkan pada dua asumsi utama: (1) bahwa nilai Sig kurang dari 0,05, dan (2) bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Namun jika nilai Sig lebih dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan nilai t 6,103 dan hasil signifikansi 0,000, temuan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) tidak mencapai signifikansi statistik (p 0,05). Selanjutnya jika dibandingkan dengan nilai t tabel, nilai t estimasi sebesar 6,103 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,69236 dan nilai t tabel sebesar 1,67528. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) didukung: produktivitas karyawan dipengaruhi dengan cara tertentu oleh disiplin kerja. Estimasi nilai t untuk pengujian variabel lingkungan kerja X2 adalah 3,446, dan hasil signifikansi adalah 0,002, yang secara signifikan lebih rendah dari ambang batas 0,05. Selain itu, membandingkan nilai t estimasi 3,446 dengan nilai t tabel 1,67528 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar. Selain itu, membandingkan nilai t estimasi 3,446 dengan nilai t tabel 1,67528 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar.

Hasil Uji F

Pengaruh masing-masing variable bebas secara bersamaan dinilai dengan menggunakan hasil uji F. Berikut ini adalah proses pengambilan keputusan: Nilai hitung t atau F dibandingkan dengan nilai tabel t atau F. Tabel harga kritis t dan tabel F digunakan untuk melakukan ini, masing-masing dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Tabel 8 hasil SPSS menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 48,339. Berdasarkan aturan keputusan uji F, kami menerima H3 karena nilai estimasi F kami lebih besar dari nilai F tabel 3,28, dan karena nilai signifikansi kami, pada 0,000, kurang dari ambang batas 0,05. Dengan demikian kinerja pegawai (Y) saling dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Tabel 10. Uji determinasi

Koefisien korelasi (R) adalah 0,867 berdasarkan data sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memengaruhi 73,6%, dan variabel lain memengaruhi 26,4%, yang merupakan nilai koefisien determinasi (R²). Selain itu, nilai R kuadrat yang disesuaikan adalah 0,751. Hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) ditunjukkan dengan nilai R antara 0,80 dan 1,00. (Sunarno, 2021).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,852, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin di tempat kerja berkorelasi dengan kesuksesan dalam karir seseorang. Jika nilai variabel disiplin kerja (X1) naik, maka kinerja pegawai (Y) akan naik pula. Tautan ini juga signifikan secara statistik, dengan nilai p 0,000 (kurang dari 0,05).

Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja pada UPTD PPRD BAPENDA Wilayah Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur berpengaruh baik dan besar terhadap kinerja pegawai. Temuan ini dapat membantu pekerja dalam mengelola waktu mereka dengan lebih baik di tempat kerja dan menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja berdampak langsung pada produktivitas. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa tingkat pengendalian diri pekerja sebanding dengan output mereka.

Penelitian ini menemukan hubungan yang menguntungkan antara disiplin kerja dan produktivitas. Anggota staf yang secara konsisten datang lebih awal memiliki keunggulan dalam persaingan dalam mencapai tujuan kepemimpinan. Selain itu, pekerja yang memberikan upaya 100% dan mengikuti prosedur akan dapat menyelesaikan tugas atasannya tepat waktu.

Diharapkan seluruh karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas (Kirana et al. 2022). Disiplin kerja mengacu pada tindakan, perilaku, dan sikap karyawan yang sejalan dengan peraturan perusahaan dan berfungsi untuk meningkatkan keakraban dan kesiapan karyawan dalam melakukan tugasnya. Tujuannya di sini adalah untuk memastikan bahwa pekerja tidak melakukan kesalahan yang ceroboh atau ceroboh saat bekerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Arianto & Kurniawan, 2020). Konsisten dengan temuan penelitian, disiplin kerja terbukti memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik. Disiplin kerja telah terbukti secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil organisasi (Amelia et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa disiplin pekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian menemukan hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara disiplin kerja dan produktivitas.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Lingkungan kerja (X2) ditemukan memiliki koefisien regresi sebesar 0,294 yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan (Y) berhubungan dengan peningkatan nilai X2. Selain itu, koefisien positif dengan nilai 0,002 menunjukkan bahwa pengaturan tempat kerja mempengaruhi produktivitas pekerja.

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini sebanding dengan kinerja UPTD PPRD Bapenda Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Dengan fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja karyawan, kinerja mereka meningkat sebagai hasil dari lingkungan kerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan tingkat kinerja pekerja, pimpinan selalu menawarkan dukungan dan bimbingan. Mereka juga menjaga komunikasi yang baik.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di mana karyawan berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik dengan atasan dan karyawan lainnya akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan inisiatif atau mengambil keputusan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja.

Anam (2018) berpendapat bahwa fokus pada lingkungan seseorang selama bekerja dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan melaporkan merasa aman, nyaman, dan puas dalam peran mereka sebagai hasil dari lingkungan tempat kerja. Sejalan dengan apa yang dikatakan Kamal dalam (Ningsih et al., 2021), tempat kerja yang menyenangkan dan ramah membantu pekerja merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan tugasnya.

Konsisten dengan temuan penelitian oleh (Arianto & Kurniawan, 2020) dan (Amelia et al., 2022), hal ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh yang substansial dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi produktivitas peserta. Menurut temuan penelitian ini, faktor-faktor yang

berhubungan dengan lingkungan tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap produktivitas.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas meningkat ketika aturan dan insentif dicampur di tempat kerja. Temuan ini signifikan secara statistik dengan nilai $p < 0,000$, yang lebih rendah dari ambang batas $0,05$.

Uji F menunjukkan bahwa disiplin tempat kerja dan lingkungan memiliki dampak besar pada produktivitas. Tingkat kinerja berdampak pada setiap orang di perusahaan. Karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka ketika mereka diberikan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan menyenangkan. Hipotesis ketiga (H3) dapat didukung atas dasar temuan uji F; artinya disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan harus selalu hadir tepat waktu, menggunakan seragam sesuai peraturan, dan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka. Penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan harus memiliki lingkungan kerja yang baik, yang memungkinkan orang berkomunikasi dan bekerja sama satu sama lain, memiliki pemimpin yang menawarkan dukungan, bimbingan, dan perlakuan yang adil kepada semua karyawan. Peralatan kerja yang memadai kemudian diperlukan untuk kelancaran pelayanan masyarakat. Hal ini berakibat baik pada kinerja karyawan, yang akan meningkatkan layanan masyarakat. Jadi, Kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan disiplin dan lingkungan kerja. Jika kedua faktor ini ada, karyawan memiliki kesempatan terbaik untuk berkembang, memberikan kontribusi terbaik, dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut deklarasi tersebut, telah ada beberapa penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan terhadap produktivitas pekerja. Pertama-tama, hasil penelitian ini (Arianto & Kurniawan, 2020) menunjukkan bahwa baik disiplin kerja individu maupun lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Studi tambahan mengkonfirmasi bahwa karakteristik lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sunarno, 2021).

Penelitian sebelumnya oleh (Arinta, 2020) sesuai dengan temuan penelitian ini. Temuan menunjukkan bagaimana unsur-unsur seperti disiplin kerja, remunerasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja semuanya memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas (Arianto & Kurniawan, 2020).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kinerja karyawan sangat terpengaruh oleh tingkat disiplin kerja; Tingkat disiplin kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan namun, jika disiplin kerja terlalu ditekankan, karyawan cenderung bekerja terlalu keras dan mengabaikan istirahat dan keseimbangan antara kerja dan istirahat.

- a. Lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan atau positif dengan kinerja karyawan. Tempat kerja yang baik dapat dilihat dari fasilitas yang memadai yang mendukung karyawan dalam pekerjaan mereka dan menciptakan hubungan komunikasi dan komunikasi yang baik antara karyawan. Sebaliknya, jika sebagian kecil karyawan memiliki fasilitas yang memadai, karyawan lainnya dapat merasa tidak adil.
- b. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang positif atau searah. Ketika disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi lebih baik, karyawan dapat dimotivasi dalam bekerja lebih baik, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka

untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Karyawan memiliki kesempatan terbaik untuk berkembang, memberikan kontribusi terbaik, dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi ketika kedua faktor ini ada. Sebaliknya, meningkatkan disiplin dan harapan tentang lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan karyawan memiliki terlalu banyak tugas. Sebaliknya, meningkatkan disiplin dan harapan tentang lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan karyawan memiliki terlalu banyak tugas.

Saran

UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu memperhatikan aturan terkait kedisiplinan karyawan, seperti jam kerja, ketepatan waktu, kualitas kerja, etika kerja, dan hal-hal lain yang relevan dengan disiplin kerja. Karyawan perlu diingatkan mengenai pentingnya mematuhi aturan-aturan ini serta konsekuensi yang mungkin timbul jika aturan tersebut dilanggar.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Amelia, R., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 3(2), 169–176. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i2.5509>
- Amirudin, Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai yayasan pendidikan islam Mutiara Bangsa. *Marketing and Commerce*, 5(1), 16–24.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ayu Ningsih, Syahrudin Agung, R. S. A. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 1(03), 6–11. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v1i03.71>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lintas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.2805>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Rudant

- Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 163–170.
<https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140.
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Sinambela, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt.Astra International Tbk – Tso Kapuk. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(April), 124–132.
- Sondang P. Siagian. (2004). *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244.
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Kencana Prenada Media Grup.
- Widhi Wicaksono , Umi Narimawati, Azhar Affandi , Sidik Priadana, H., & Erlangga. (2022). The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Pancaran Karya Citra Jakarta. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*, 5(2), 389–399. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6400056>
- Yunika Nur Fauzah. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESPARKING PT . RESKA MULTI USAHA (RMU) AREA 4 SEMARANG DI STASIUN CIREBON YUNIKA NUR FAUZH KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAI*.

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BOUOTOU CAUSA PRIMA PUTRA
 NIM : 191102431465
 Program Studi : MANAJEMEN
 Bimbingan Mulai : _____
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPD BAPENIDA PROVINSI
KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
	9/23 /2	KONSUL JUDUL	f
	21/23 /2	KONSUL BAB I	f
	4/23 /3	KONSUL BAB I	f
	19/23 /3	KONSUL BAB II	f
	1/23 /4	REVISI BAB II DAN KONSUL BAB III	f
	3/23 /4	ISI TABEL BAB II dan SPASI dicantumkan PUSTAKA	f
	12/23 /6	BAB IV masih kurang uji korelasi	f

19/27 6	Pembahasan telah dijabarkan lagi	f
22/27 6	Data responden dipirlempap Hasil Jawaban kuener	f
22/27 6	Pembahasan samakan dengan hasil observasi dan kusioner	f

Samarinda, 22 Juni 2023
Pembimbing,


(Mursidah Nurfaillah...)

Causa

by AYO BISKI

Submission date: 01-Aug-2023 01:30AM (UTC+0900)

Submission ID: 2139590830

File name: naskah_publikasi_causa.docx (224.56K)

Word count: 2929

Character count: 19348

Causa

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.untar.ac.id Internet Source	2%
2	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
3	ejournal.up45.ac.id Internet Source	1%
4	repository.untar.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	journal.al-matani.com Internet Source	1%
8	repository.stieykpn.ac.id Internet Source	1%
9	Yobi Mulyana. "The Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada	1%

BUKTI PENGIRIMAN (SUBMIT) ARTIKEL LUARAN PENELITIAN

Nama	:	Bouqou Causa Prima Putra
NIM	:	
Nama Jurnal	:	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan
Indeksasi	:	Sinta 5
URL Laman Jurnal	:	https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK

1. Screenshot Submit Artikel

Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Pprd Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara

The screenshot shows the 'Submit an Article' wizard at step 2, 'Upload Submission'. The 'Section' dropdown is set to 'Articles'. Under 'Submission Requirements', the first checkbox is checked. The second checkbox is also checked, indicating the submission has not been previously published. The third checkbox is checked, indicating the file is in an accepted format. The fourth checkbox is checked, indicating the manuscript follows the template guidelines. There is a text area for 'Comments for the Editor' with a rich text editor toolbar.

The screenshot shows the 'Submit an Article' wizard at step 2, 'Upload Submission'. A file named 'naskah publikasi causa (1).docx' has been uploaded. There are buttons for 'Add File', 'Article Text', 'Edit', and 'Remove'. At the bottom, there are 'Save and continue' and 'Cancel' buttons.

- 1. Start
- 2. Upload Submission
- 3. Enter Metadata
- 4. Confirmation
- 5. Next Steps

Prefix

Title *

Subtitle

Abstract *

BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur dengan fokus cabang Kutai Kartanegara. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor independen. Semua 35 peserta dalam penelitian ini dipekerjakan di lingkungan kantor. Metode kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Kuesioner dan wawancara langsung digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan serangkaian uji statistik, termasuk regresi linier berganda, instrumen, hipotesis, dan uji asumsi klasik, untuk menguji data yang dikumpulkan. Temuan studi ini menunjukkan bahwa disiplin mungkin memiliki pengaruh menguntungkan pada produktivitas sampai batas tertentu. Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan sekitar. Selain itu, disiplin dan kondisi tempat kerja berdampak pada produktivitas pekerja.

- 1. Start
- 2. Upload Submission
- 3. Enter Metadata
- 4. Confirmation
- 5. Next Steps

Your submission has been uploaded and is ready to be sent. You may go back to review and adjust any of the information you have entered before continuing. When you are ready, click "Finish Submission".

[Finish Submission](#) [Cancel](#)

Browser tabs: (1) WhatsApp, Turnitin - Class Portf..., SINTA - Science and I..., Jurnal Manajerial Dan..., Prima Putra et al. | : P..., google translate - Pe...

URL: journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/authorDashboard/submission/25281

Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan

← Back to Submissions

25281 / **Prima Putra et al.** / : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Pprd Bapenda Pro **Library**

Workflow **Publication**

Submission **Review** Copyediting Production

Submission Files [Search](#)

73354	naskah publikasi causa (1).docx	July 24, 2023	Article Text
-------	---------------------------------	---------------	--------------

[Download All Files](#)

Pre-Review Discussions [Add discussion](#)

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
No Items				

1. Screenshot Bukti Indeksasi Sinta

Alamat URL Sinta: <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/10183>

The screenshot shows the SINTA profile page for the journal 'Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan' from Universitas Tarumanagara. The page displays the journal's title, affiliation, ISSN, and subject area. Key metrics include an Impact Factor of 4.46, 2229 Google Citations, and a Sinta 5 accreditation. A bar chart shows citation growth from 2019 to 2023, and a table provides citation statistics for all time and since 2018.

JURNAL MANAJERIAL DAN KEWIRAUSAHAAN
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
P-ISSN : <> E-ISSN : 26570025 Subject Area : Economy, Social

4.46 Impact Factor
2229 Google Citations
Sinta 5 Current Accreditation

Google Scholar Garuda Website Editor URL

History Accreditation

Year	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Accreditation	5	5	5	5	5	5

Citation Per Year By Google Scholar

Year	2019	2021	2023
Citation	~50	~400	~1100

Journal By Google Scholar

	All	Since 2018
Citation	2229	2223
h-index	18	18
i10-index	46	46