

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON AKADEMIK PADA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Eva Lusiyanti

1911102431203

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

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Non Akademik Pada Universitas Muhammadiyah
Kalimantan Timur**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Eva Lusiyanti

1911102431203

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

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON AKADEMIK PADA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

Oleh :

Eva Lusiyanti

1911102431203

Samarinda, **22 Juni 2023**

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,



Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M.

NIDN. 1118129002

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON AKADEMIK
PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
KALIMANTAN TIMUR**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Eva Lusiyanti

NIM : 1911102431203

Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 03 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: Vera Anitra, S.E., M.M

NIDN. 1104089001

()

Penguji II: Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M

NIDN. 1118129002

()

Mengetahui,

Dekan

Ketua

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik


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

Program Studi Manajemen


(Drs. H. Anisya, SE., M.Si., Ph.D)
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Eva Lusiyanti
NIM : 1911102431203
Program Studi : Manajemen
Surel : 1911102431203@umkt.ac.id

Dengan ini 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 (*plagiarims*) dari hasil karya oranglain;
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 penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 03 Juli 2023

Yang membuat Pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow and purple postage stamp. The stamp features a portrait of a man and the text '1000', 'METERAN', and 'TEMPEL'. Below the stamp, the alphanumeric code 'A67AJX970605948' is printed.

Eva Lusiyanti

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yakni guna mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non-akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur secara parsial dan simultan. Teknik pengumpulan data yang diterapkan yakni kuesioner dengan sumber data primer yang didapatkan secara langsung. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan jumlah 64 orang. Teknik analisis yang diterapkan yakni teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini secara parsial dan simultan menerangkan bahwasanya adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja.

ABSTRACT

The objective of this study is to assess the influence of the work environment and work discipline on the performance of non-academic staff at Muhammadiyah University of East Kalimantan, both individually and collectively. The data collection method employed in this study involved the use of a questionnaire to gather primary data directly from the sources. The participants in this research comprised non-academic staff members at the Muhammadiyah University of East Kalimantan, totaling 64 individuals. The employed methodology involves the utilization of the multiple linear regression analysis technique. The findings of this study provide partial and simultaneous evidence to support the notion that there exists a positive and significant relationship between the work environment and work discipline, and the performance of non-academic employees at the Muhammadiyah University of East Kalimantan.

Keywords: *employees performance, work discipline, work environment.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur saya haturkan ke hadirat Allah SWT atas Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”** dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Setiadji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Drs. M Farid Wajdi, M.M., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ibu Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Vera Anita, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun pada skripsi ini.
6. Ibu Dr. Fenty, M.Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan selama perkuliahan.

7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah mendidikan dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf yang selalu bersedia memberikan pelayanan administrasi selama proses penelitian ini.
8. Secara khusus penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta Bapak Lulus Bagio dan Ibu Eka Susanti serta kakak dan adik saya Indah Lestari, Fadli Hidayah dan Tsabita Shafwa yang tak hentinya memberikan doa dan dukungan baik berupa moril maupun materil.
9. Sahabat sukses dunia akhirat yaitu Salma, Aini, Sari, Mega yang selalu memberikan dukungan, semangat, perhatian dan kasih sayang.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan yaitu Rini, April, Warda, Mirna, Sella, Diana, Tika, Galuh, Riyan, Fauji, Ale, Angga, Irsa, yang senantiasa memberikan dukungan, bantuan serta semangat dan selalu bersedia menjadi pendengar yang baik di masa-masa sulit penulis.
11. Teman-teman angkatan 2019 yang selama masa perkuliahan sedari MABA hingga saat-saat terahir berkuliah di Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur banyak membantu dan memberikan kenangan serta cerita semasa menjadi mahasiswa.
12. Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen dan Mahasiswa Pecinta Alam Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang banyak membantu dalam informasi perkuliahan dan telah menjadi wadah penulis untuk merasakan pengalaman berorganisasi yang baik.

13. Abang-abang Mahasiswa Pecinta Alam yang telah bersedia memberikan dukungan serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Semua pihak terutama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah mendukung penulis dalam melakukan penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung.
15. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all time.*

Kepada semua rekan, hanya ucapan terima kasih dan doa tulus yang bisa saya persembahkan, semoga yang telah diberikan menjadi amal ibadah. Aamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan. Kritik dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan dalam penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah

Samarinda, 10 Juni 2023



Eva Lusiyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	7
A. Lingkungan Kerja.....	7
B. Disiplin Kerja	11
C. Kinerja Karyawan	12
D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	15
E. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	16
F. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	16
G. Tinjauan Penelitian Terdahulu	17
H. Kerangka Pikir	21
I. Perumusan Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	23

A. Lokasi Penelitian.....	23
B. Jenis Penelitian.....	23
C. Populasi dan Sampel	23
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variable	25
E. Sumber Data.....	26
F. Teknik Pengumpulan Data.....	26
G. Teknik Analisis Data.....	27
1. Uji Instrumen Data.....	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
B. Deskripsi Data.....	35
C. Analisis Data	42
D. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Keterbatasan Penelitian.....	56
C. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Unit Kerja Karyawan Non Akademik UMKT.....	23
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Pengukuran	25
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	26
Tabel 4.1 Data Frekuensi Responden Sesuai Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Data Frekuensi Responden Sesuai Usia.....	36
Tabel 4.3 Data Frekuensi Responden Sesuai Tingkat Pendidikan.....	37
Tabel 4.4 Kategori Penilaian.....	38
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	39
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	40
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov</i>	45
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.14 Hasil Analisis Linier Berganda	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t)	48
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (F).....	49
Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi.....	50

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50
--------------------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Kuesioner.....	55
A. Data Kuesioner Lingkungan Kerja.....	55
B. Data Kuesioner Disiplin Kerja.....	56
C. Data Kuesioner Kinerja Karyawan	57
Lampiran 2 Tabulasi Data	58
A. Tabulasi Data Lingkungan Kerja	58
B. Tabulasi Data Disiplin Kerja.....	60
C. Tabulasi Data Kinerja Karyawan	62
Lampiran 3 Hasil Output SPSS.....	64
A. Uji Validitas	64
B. Uji Realibilitas	67
C. Uji Asumsi Klasik.....	68
D. Uji Regresi Linier Berganda	69
E. Uji Hipotesis	70
Lampiran 4 Kartu Bimbingan	55
Lampiran 5 Lembar Saran dan Perbaikan	55
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian	55
Lampiran 7 Hasil Uji Plagiasi.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia pendidikan kini sangat tinggi, baik perkembangan dalam hal peningkatan institusi maupun dalam hal peningkatan pada segi mutunya. Pendidikan memiliki tujuan sebagai bentuk pengembangan potensi individu dengan lebih baik dan tentunya sebagai jembatan untuk dapat memproduksi sumber daya manusia yang bermutu. Sumber daya manusia yakni manusia yang dipekerjakan guna bisa menyesuaikan dinamika lingkungan yang terus bertransformasi. Definisi sumber daya manusia yakni orang yang melakukan kerja pada suatu organisasi tertentu (dinamakan juga sebagai personil, tenaga kerja, ataupun karyawan) (Tsauri, 2013). Selain pengembangan sebagai bentuk peningkatan sumber daya manusia, bentuk peningkatan lain yakni penggunaan teknologi, artinya setiap organisasi ataupun instansi dituntut untuk membuat perencanaan sebagai bentuk menunjang kualitas serta kuantitas sumber daya manusia. Secara singkat, suatu instansi ataupun organisasi sangat memiliki ketergantungan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Instansi maupun organisasi tentunya menginginkan sumber daya yang dimiliki mampu menggapai tujuan sebuah instansi maupun organisasi secara efektif begitu juga pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yakni Universitas Swasta Perguruan Tinggi yang dipunyai oleh persyarikatan Muhammadiyah. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yakni hasil penggabungan STIKES Muhammadiyah serta STIE Muhammadiyah Samarinda dengan melakukan penambahan 10 program studi baru (UMKT, 2022).

Penelitian ini difokuskan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sebagai selaku instansi yang memiliki lulusan kompeten di tiap bidangnya, selain itu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur juga memiliki berbagai unit dan lembaga yang bergerak di tiap bidangnya agar dapat meningkatkan kemajuan dan fasilitas universitas. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan tersebut tidak lepas dari peran seluruh karyawan.

Dalam menunjang kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur juga harus bisa meningkatkan suasana lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dimaksud bergantung pada komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja mencakup semua faktor dan elemen yang mengelilingi karyawan, yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja, yang mengarah pada hasil yang optimal (Enny, 2019). Lingkungan kerja mencakup tempat bekerja, fasilitas yang menunjang pekerjaan, kebersihan, serta pencahayaan.

Faktor lain yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan yakni penanaman disiplin kerja. Konsep disiplin kerja mengacu pada ketaatan terhadap aturan dan norma dalam suatu perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Agustini, 2019). Dengan meningkatkan disiplin kerja dan tidak melanggar peraturan-peraturan yang ada maka karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik juga cepat. Guna bisa melakukan tugas secara efektif serta efisien, diperlukan disiplin kerja yang baik dari karyawan karena secara tidak langsung hal tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja mengacu pada kapasitas individu untuk secara efektif melakukan pemanfaatan sumber daya yang tersedia guna mencapai hasil kerja yang diinginkan, yang mencakup kuantitas dan kualitas hasil yang dicapai berdasarkan dengan tanggung jawab yang dibagikan (Budiasa, 2021).

Ada beberapa perihal yang bisa mempengaruhi menurunnya tingkat kinerja karyawan, pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur menurunnya tingkat kinerja karyawan disebabkan adanya beban pekerjaan yang tidak berdasarkan dengan jumlah sumber daya manusia yang mana ini menyebabkan banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jobdesk yang seharusnya. Perihal ini menyebabkan banyaknya karyawan yang kurang nyaman dan mengundurkan diri.

Sesuai observasi adapun perihal lain yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yakni faktor lingkungan kerja, dimana pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur masih terdapat keterbatasan ruangan untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja. Sementara pada disiplin kerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dalam menyikapi karyawan yang kurang disiplin seperti datang tidak tepat waktu ataupun datang lebih dari ketentuan toleransi keterlambatan maka terdapat konsekuensi berupa potongan uang kehadiran. Dengan ini untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan perlu dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja yakni evaluasi metodis yang dilaksanakan guna memastikan hasil kerja karyawan. Penilaian kinerja ini memiliki tujuan sebagai bentuk evaluasi ataupun peningkatan kinerja sumber daya manusia pada instansi.

Dari beberapa jurnal penelitian terdahulu yang menunjang terkait lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contohnya (Hadiyati *et al.*, 2019 ; Lesmana & Damanik, 2022 ; Mulyono *et al.*, 2021 ; Murtodo *et al.*, 2018 ; Pratama & Syamsuddin, 2021 ; Ria, 2020) berpendapat bahwasanya secara parsial serta simultan variable independen yakni lingkungan kerja serta disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap variable dependen yakni kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Sunarso, 2021). berpendapat bahwasanya secara parsial terdapat dampak positif serta tidak signifikan pada variable independen yakni lingkungan kerja terhadap variable dependen yakni kinerja karyawan, terdapat dampak positif serta signifikan terhadap variable independen yakni disiplin kerja terhadap variable dependen yakni kinerja karyawan, serta secara simultan adanya dampak antara variable independen yakni lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap variable dependen yakni kinerja karyawan.

Sesuai penjabaran yang sudah dipaparkan tersebut, penulis memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian terkait **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”**

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang tersebut, sehingga rumusan masalah pada penelitian ini yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini yakni :

1. Secara Teoritis
Diharapkan hasil pada penelitian ini bisa menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti maupun pembaca khususnya mengenai Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Hasil penelitian ini harapannya mampu membantu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dalam meningkatkan lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini harapannya bisa memberikan manfaat serta menjadi sumber referensi dalam memberikan ilmu pengetahuan serta menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia pada penelitian yang sesuai.

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni kondisi area kerja yang baik, mencakup lingkungan fisik serta non fisik, yang bisa membagikan kenyamanan, keamanan, ketenangan, perasaan betah dan manfaat lainnya sesuai kebutuhan (Farida & Hartono, 2016). Lingkungan kerja yang menyenangkan ditandai dengan suasananya yang menyenangkan. Komunikasi yang efektif antara atasan serta bawahan, ataupun pemberi kerja dan karyawan, memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Instansi harus berusaha untuk menciptakan kepercayaan terhadap bawahan ataupun karyawan yang mana nantinya karyawan akan merasa aman dan tidak saling selisih paham apabila terdapat perbedaan pendapat. Dengan ini lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah diciptakan.

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh lingkungan kerja sesuai pernyataan (Enny, 2019) yakni :

1. Faktor personal ataupun individu, mencakup: pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen oleh tiap individu
2. Faktor kepemimpinan, mencakup: kualitas motivasi, dorongan serta dukungan yang dibagikan pemimpin.
3. Faktor tim, mencakup: kualitas dukungan serta antusias rekan kerja, kepercayaan pada rekan kerja, kekompakan serta keeratan rekan kerja.

4. Faktor sistem, antara lain: sistem kerja, pekerjaan yang ditawarkan berupa fasilitas kerja ataupun infrastruktur yang diberikan, dasertan budaya kinerja pada organisasi
5. Faktor situasional, meliputi : tekanan serta perubahan lingkungan eksternal serta internal.

Adapun faktor-faktor lain yang bisa memberikan dampak lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009) yakni :

1. Warna

Warna yakni faktor penting ketika menunjang efisiensi karyawan. Secara khusus warna mempengaruhi kondisi jiwa, pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dapat mempengaruhi kegembiraan serta kedamaian bagi karyawan. Untuk ruang kerja sebaiknya menggunakan warna-warna yang kalem, contohnya : coklat muda ataupun krem, abu-abu muda, hijau muda serta lainnya. Sementara untuk warna putih dapat diterapkan guna ruangan kerja yang terkesan sempit karena warna putih bisa membuat ruangan yang sempit terlihat lebih luas serta dapat membantu para pekerja yang membutuhkan ketelitian

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja tidak bisa dikatakan bisa mempengaruhi karyawan di tempat kerja, karena jika lingkungan kerja bersih maka karyawan menikmati pekerjaannya. Kebersihan lingkungan tidak hanya kebersihan tempat kerja melainkan dapat berupa toilet yang berbau juga akan membuat karyawan merasa tidak nyaman.

3. Penerangan dan cahaya

Penerangan yang dimaksud bukan berarti hanya penerangan listrik saja melainkan juga penerangan sinar matahari, karena selama pelaksanaan pekerjaan karyawan membutuhkan pencahayaan yang memadai serta sinar matahari mampu meminimalisir biaya pengeluaran perusahaan sehingga bisa sedikit lebih hemat. Perihal ini dapat dilakukan dengan memberi celah sinar matahari agar dapat masuk melalui penggunaan kaca pada jendela, atap dan dinding, namun harus memperhatikan kondisi sinar matahari yang masuk agar tidak menimbulkan silau yang justru nantinya dapat mengganggu pekerjaan. Perihal ini sesuai dengan pendapat (Enny, 2019) bahwasanya lingkungan kerja mengacu pada keadaan tempat kerja yang membutuhkan peraturan untuk memastikan gangguan minimal terhadap pekerjaan karyawan dan untuk mencapai peningkatan tahunan dalam produktivitas dan pengurangan biaya Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan atas 2 (Enny, 2019) yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mengarah pada lingkungan nyata di dalam serta di sekitar tempat kerja yang memiliki dampak langsung ataupun tidak langsung pada karyawan. Lingkungan kerja fisik ini terklasifikasi atas beberapa kategori, yakni :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berkaitan dengan karyawan.
Contohnya seperti meja, kursi, serta lainnya

- b. Lingkungan umum yang yakni lingkungan kerja yang memberikan dampak pada keadaan manusia, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna serta lainnya

2. Lingkungan kerja non-fisik

berkaitan dengan dinamika antara individu dalam posisi atasan, kolega, serta para karyawan lainnya. Terciptanya kondisi yang kondusif memerlukan pembinaan lingkungan kekeluargaan, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan mengaitkan hubungan yang harmonis antara rekan kerja, bawahan, serta atasan. Kondisi seperti itu sangat penting karena mereka mendorong saling ketergantungan di dalam unit.

Indikator lingkungan kerja yakni (Sedarmayanti, 2016):

1. Ruang kerja

Ruang kerja yakni ruang pusat yang digunakan karyawan untuk melakukan kegiatan kerja dimana ruang kerja harus selalu bersih, rapi serta tertata dengan baik supaya karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan maksimal

2. Temperatur ruangan

Temperatur ruangan yakni keadaan ruangan pada kondisi sejuk serta tidak panas, dimana perihal ini nantinya akan berdampak pada karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan

3. Peralatan kerja

Peralatan kerja yakni fasilitas kerja yang disesuaikan dengan penggunaan dalam bekerja

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yakni proses pergantian udara pada suatu ruangan

5. Keamanan

Keamanan yang didefinisikan yakni keamanan pribadi milik karyawan, misalnya terdapat karyawan yang bekerja sebagian besar menggunakan kendaraan pribadi, pada saat bekerja maka karyawan tidak dapat selalu mengawasi kendaraannya, apabila suatu instansi tidak aman dan sering terjadi pencurian maka ini akan menimbulkan adanya keresahan dan tentunya akan mengakibatkan menurunnya tingkat konsentrasi karyawan.

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni tindakan untuk mendorong karyawan supaya bisa memenuhi peraturan yang ada pada suatu instansi maupun organisasi, yang meliputi: (1) terdapatnya tata tertib; (2) terdapatnya kepatuhan karyawan; (3) terdapatnya sanksi untuk pelanggar (Agustini, 2019).

Disiplin juga dapat dikatakan sebagai pelatihan yang ditunjukkan guna menunjang serta mewujudkan pengetahuan, sikap serta perilaku karyawan supaya nantinya karyawan secara sukarela dan sadar mengikuti peraturan yang ada. Tujuan dari pada disiplin kerja yakni untuk menciptakan suasana teratur juga tertib dalam melaksanakan pekerjaan sesuai rencana sebelumnya.

Adapun faktor yang bisa mempengaruhi tegak tidaknya disiplin kerja yakni (Saydam, 1996):

1. Jumlah uang yang akan diberikan sebagai
2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
3. Ada tidaknya kepemimpinan unggul dalam perusahaan
4. Ada tidaknya peraturan tertentu yang bisa selaku pedoman.

5. Penolakan yang dihadapi kepemimpinan saat mengambil tindakan
6. Kegagalan untuk memberikan perhatian yang memadai kepada anggota staf
7. Ada tidaknya tegakkannya kebiasaan yang menunjang tegaknya disiplin.

Indikator disiplin kerja yakni (Agustini, 2019):

1. Tingkat kehadiran, yakni banyaknya karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dicerminkan dengan minimnya partisipasi karyawan
2. Tata cara kerja, yakni aturan dan tata tertib yang perlu diikuti oleh semua karyawan
3. Konsep kepatuhan terhadap figur atasan, khususnya mematuhi arahan yang diberikan oleh atasan guna mencapai hasil yang menguntungkan.
4. Kesadaran bekerja, yakni perilaku untuk melaksanakan tugasnya secara sukarela serta tanpa paksaan
5. Tanggung jawab, yakni kemauan karyawan untuk melakukan pertanggung jawaban hasil kerja, sarana, prasarana yang dipakai

C. Kinerja Karyawan

Kinerja yakni rangkaian hasil yang sudah dicapai sebagai akibat langsung dari usaha seseorang ataupun sekelompok orang yang melaksanakan kegiatan usaha dengan wewenang serta kewajiban untuk itu guna menunjang produktivitas serta mencapai keberhasilan dalam pemasaran (Kawiana, 2020). Kinerja yakni hasil kerja secara kuantitatif serta kualitatif yang telah dilakukan karyawan ketika melakukan tugas-tugasnya berdasarkan dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Budiasa, 2021).

Adanya beberapa faktor yang memberikan pengaruh kinerja seorang karyawan, yakni (Ria, 2020):

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, dalam arti luas, mencakup faktor fisik, sosial dalam sebuah lembaga atau organisasi yang memberikan dampak pada kinerja serta efisiensi tenaga kerjanya

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja yakni suatu instrument yang dipergunakan mengetahui kepatuhan seorang karyawan dalam menerapkan segala peraturan yang telah dibuat.

3. Budaya organisasi

Suatu pedoman dalam berperilaku bagi seseorang ataupun kelompok di sebuah instansi maupun organisasi.

4. Kepemimpinan

Suatu kemampuan seseorang ketika mempengaruhi orang lain guna bekerja sesuai dengan tujuan.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja secara umum yakni suatu motivasi kepada seseorang guna menentukan arah dalam menghadapi suatu masalah.

Penilaian kinerja yakni evaluasi sistematis yang dilaksanakan guna melakukan penilaian hasil kerja karyawan serta kinerja organisasi (Budiasa, 2021). Sehingga kinerja dapat diukur dengan mencari tahu apakah karyawan memenuhi kriteria keberhasilan seperti yang ditentukan oleh instansi, penilaian kinerja

berguna untuk menilai hasil kerja termasuk memotivasi dan mengembangkan karyawan. Selain itu penilaian kinerja ini juga memiliki tujuan sebagai bentuk evaluasi ataupun peningkatan kinerja sumber daya manusia pada suatu instansi.

Indikator kinerja yakni (Kawiana, 2020):

1. Semangat kerja

Semangat kerja yakni perasaan berupa kesanggupan, ketertarikan karyawan yang ditunjukkan dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kerja yang lebih cepat dan baik

2. Kualitas kerja

Pengukuran kualitas kerja dapat dinilai dengan mengkaji penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang disampaikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan bakat yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

3. Produk unggulan

Produk unggulan yakni kinerja produk berupa jasa yang dihasilkan ataupun diberikan seseorang ataupun kelompok pada segi pelayanan.

4. Keberhasilan

Keberhasilan yakni suatu alat ukur untuk mengetahui kondisi perkembangan suatu pencapaian dalam bekerja

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas yakni suatu perwujudan berupa kewajiban instansi ataupun organisasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun ketidaktercapaian pelaksanaan program kegiatan dalam mencapai misi instansi ataupun organisasi.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan seorang karyawan bergantung pada status instansi tempat mereka bekerja. Masalah ini memiliki potensi untuk mempengaruhi baik aspek fisik maupun non fisik dari lingkungan. Tujuan utama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yakni guna mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung kenyamanan serta kesejahteraan karyawan. Jika Universitas tidak bisa menciptakan lingkungan yang nyaman ataupun kondusif maka ini akan mempengaruhi kenyamanan dan fokus karyawan. Sehingga, akan berdampak di kemudian hari terkait turunnya tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang mengelilingi karyawan selama aktivitas kerja mereka, yang mencakup faktor fisik serta non fisik yang bisa memiliki dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawan serta kinerjanya (Budiasa, 2021). Termasuk kondisi antar manusia antara atasan dengan bawahan ataupun karyawan.

Penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan layaknya hasil penelitian yang dikerjakan oleh (Hadiyati *et al.*, 2019 ; Lesmana & Damanik, 2022 ; (Murtodo *et al.*, 2018) ; Ria, 2020) menyatakan bahwasanya adanya dampak positif serta signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Lingkungan kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

E. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Korelasi antara kinerja serta kedisiplinan sangat penting, karena dengan adanya disiplin kerja menjamin terciptanya ketertiban dan operasional yang efisien dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian hasil yang optimal. Adanya disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap karyawan, sedangkan pembinaan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan semangat kerja.

Disiplin kerja mengarah pada seperangkat sikap, perilaku, serta tindakan yang selaras dengan aturan yang ditetapkan, baik eksplisit maupun implisit. Pelanggaran aturan ini dapat mengakibatkan sanksi atau hukuman (Khaeruman, 2021).

Pada penelitian (Sunarso, 2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat” menunjukkan hasil bahwasanya adanya dampak positif serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

F. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat berdampak buruk pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Angwen, 2017). Adanya lingkungan kerja yang nyaman ternyata memiliki dampak positif terhadap

kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman terbukti memiliki dampak pada penurunan tingkat kinerja karyawan.

Penanaman disiplin kerja memegang peranan penting dalam lembaga dan organisasi. Perusahaan yang mengutamakan disiplin kerja mampu memastikan terpeliharanya ketertiban dan pelaksanaan tugas yang diberikan secara efisien, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian hasil yang optimal (Qomariah, 2020).

Jika lingkungan kerja yang disiplin ada di dalam suatu instansi, kemungkinan besar karyawan juga akan menunjukkan disiplin. Namun demikian, jika lingkungan kerja instansi kurang disiplin, besar kemungkinan karyawan juga akan menunjukkan ketidakdisiplinan. Lingkungan kerja yang kurang disiplin akibatnya akan menemui kendala dalam penerapan disiplin karyawan, karena lingkungan kerja merupakan standar bagi karyawan. Sehingga, adanya lingkungan kerja yang mendorong produktivitas serta penerapan disiplin yang ketat akan menunjang kinerja karyawan serta selanjutnya memberikan hasil yang positif bagi kegiatan kinerja instansi.

H₃ : Lingkungan kerja serta disiplin kerja membawa dampak positif serta simultan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

G. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini adanya beberapa macam penelitian terdahulu sebagai dasar pertimbangan mengenai topik dampak lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini yakni :

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Murtodo <i>et al.</i> , 2018)	Dampak Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang	Analisis regresi berganda dengan SPSS 20	Memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang, sementara lingkungan kerja juga membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. Sehingga disiplin kerja serta lingkungan kerja keduanya membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang.
2.	(Ria, 2020)	Dampak Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir	Regresi linier berganda	Menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.
3.	(Mulyono <i>et al.</i> , 2021)	Dampak Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau	Regresi linier sederhana	Memperlihatkan bahwasanya terdapat dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan H_0 ditolak serta H_a di terima. Juga adanya dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan H_0 ditolak serta H_a diterima. Sedangkan secara simultan terdapat dampak disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap

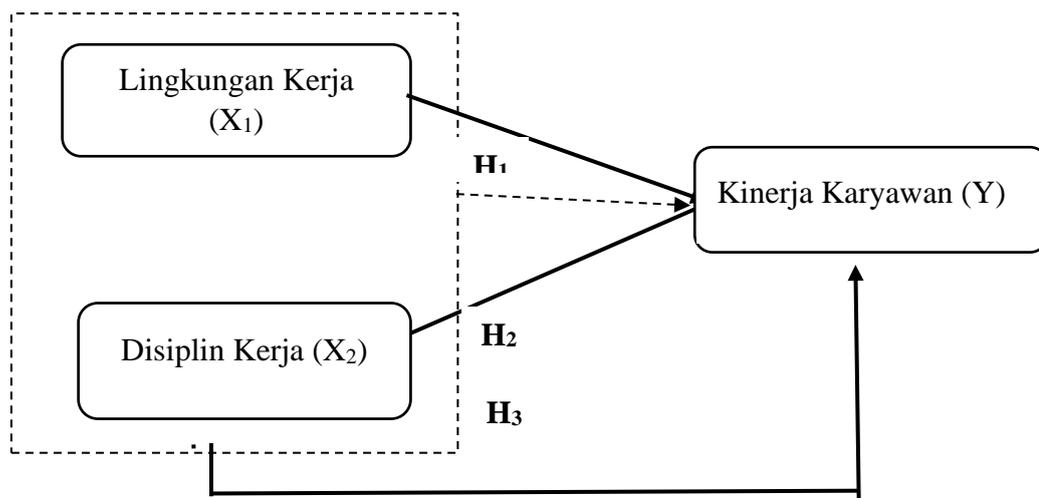
- kinerja karyawan dengan Ho ditolak serta Ha diterima.
4. (Pratama & Syamsuddin, 2021) Dampak Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Setu Tahun 2021 Analisis regresi berganda Menunjukkan secara parsial serta simultan bahwasanya adanya dampak antara disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Setu Tahun 2021.
 5. (Sunarso, 2021) Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat Regresi linier berganda Menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Barat yakni dampak positif serta tidak signifikan. Selain itu, terdapat korelasi positif serta signifikan antara disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya ketika lingkungan tempat kerja serta tingkat kedisiplinan karyawan terjadi kenaikan sehingga kinerja karyawan juga akan tinggi.
 6. (Kitta *et al.*, 2023) Dampak Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Analisis regresi linier berganda Menunjukkan bahwasanya kompensasi parsial tidak berdampak besar pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja tidak memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan dampak besar pada kinerja karyawan. Dampak disiplin kerja parsial terhadap kinerja karyawan tidak ditemukan signifikan secara statistik. Ketika mempertimbangkan semua variable secara kolektif, terbukti bahwasanya mereka memberikan dampak yang

- besar terhadap kinerja karyawan.
7. (Putri *et al.*, 2019) *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline* Analisis jalur
Memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja bisa melakukan mediasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 8. (Hadiyati *et al.*, 2019) *Effect of Work Discipline And Work Environment to Performance of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)* Analisis regresi linear berganda
Memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja serta lingkungan kerja membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)
 9. (Sitohang, 2020) *Effect of Work Environment to Employee Performance in PT Abadi Motor Indonesia* Analisis regresi linear sederhana
Memperlihatkan bahwasanya adanya dampak antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Motor Indonesia
 10. (Lesmana & Damanik, 2022) *The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance* Analisis regresi linear berganda
Menunjukkan secara parsial serta simultan adanya dampak signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
 11. (Lesmana *et al.*, 2022) *The Role of Employee Job Satisfaction : Work Discipline and Work Environment* Analisis regresi linear berganda
Memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja tidak membawa dampak signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan, disisi lain lingkungan kerja membawa
-

dampak signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menerangkan bahwasanya disiplin kerja serta lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

H. Kerangka Pikir

Yakni kerangka pikir dari pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dapat digambarkan yakni:



Gambar 2.1 KerangkaPikir

I. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yakni suatu pernyataan yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018). Sehingga hipotesis pada penelitian ini yakni:

- H₁ Lingkungan kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
- H₂ Disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
- H₃ Lingkungan kerja serta disiplin kerja membawa dampak positif serta simultan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Sesuai penentuan tempat penelitian dengan mempertimbangkan waktu maka penelitian ini akan berlangsung pada bulan Juni 2023.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yakni kuantitatif diterapkan guna mengetahui dampak lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

C. Populasi dan Sampel

Yakni table unit kerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur:

Table 3.1 Unit Kerja Karyawan Non Akademik UMKT

No	Unit Kerja	Jumlah
1.	Bagian Kemahasiswaan dan Alumni	1
2.	Bagian Administrasi	5
3.	Bagian Administrasi Keuangan	3
4.	Bagian Umum	13
5.	Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik	1
6.	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	1
8.	<i>Human Resource Development</i>	3
9.	Laboratorium	1
10.	Laboratorium Farmasi	2

11.	Laboratorium Keperawatan	2
12.	Laboratorium Kimia, Epid, Kesling	1
13.	Laboratorium Komputer	2
14.	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	1
15.	Lembaga Pengembangan Aik dan Mkdu	1
16.	Pendidikan Bahasa Inggris	1
17.	Perpustakaan	5
18.	Prodi D3 Keperawatan	1
21.	Prodi S1 Geologi	1
22.	Prodi S1 Keperawatan	1
23.	Prodi S1 Kesmas	1
24.	Prodi S1 Manajemen	1
25.	Program Studi S1 Hukum	1
26.	Program Vokasi	1
27.	Pusat Penerbitan Ilmiah	1
28.	Sekretariat Rektorat	10
29.	Teknologi Informasi	3
30.	Urusan Kerjasama	1
Total		70

Sumber: Human Resource Development UMKT, (2023)

Sesuai Table 3.1 fokus populasi penelitian ini yakni karyawan non akademik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang berjumlah 70 orang. Namun yang telah melakukan pengisian kuesioner dengan lengkap sejumlah 64 orang. Sementara metodologi pengambilan sampel yang diterapkan yakni metode *sampling total* ataupun *sensus*.

Metode *sampling total* ataupun *sensus* yakni metode pengambilan anggota sampel jikalau semua anggota populasi diterapkan selaku sampel, dengan ketentuan

populasi dibawah 100 (Sugiyono, 2018). Sehingga pada penelitian ini sampel yang diterapkan yakni semua total populasi yang mengisi kuesioner yakni 64 orang. Pengumpulan data ini ditunjukkan secara langsung pada objek yang sedang dilakukan penelitian dengan prosedur pengisian kuesioner.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variable

Petunjuk lengkap untuk mengukur variable sesuai sifat ataupun hal-hal yang dapat diamati dengan tujuan sebagai panduan untuk memperoleh jenis data informasi yang sedang dicari guna memudahkan dalam menjelaskan makna variable yang diteliti disebut definisi operasional. Variable yang diterapkan terdiri dari variable independen serta variable dependen, yakni:

Table 3.2 Variable dan Indikator Pengukuran

Variable	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Lingkungan kerja (X_1)	Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kualitas tempat kerja, yang mencakup aspek fisik serta non-fisik yang berkontribusi terhadap kenyamanan, ketenangan, keamanan, perasaan betah dan manfaat lainnya sesuai kebutuhan. (Farida & Hartono, 2016)	a. Ruang kerja b. Temperatur ruangan c. Peralatan kerja d. Sirkulasi udara e. Keamanan (Sedarmayanti, 2016)	Skala <i>likert</i>
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja yakni tindakan untuk mendorong karyawan untuk dapat memenuhi peraturan serta ketentuan yang berlaku pada suatu instansi maupun organisasi, yang meliputi: (1) terdapatnya tata tertib; (2)	a. Tingkat kehadiran a. Tata cara kerja b. Ketaatan pada atasan c. Kesadaran bekerja	Skala <i>likert</i>

	terdapatnya kepatuhan para karyawan; (3) terdapatnya sanksi untuk yang melanggar (Agustini, 2019)	d. Tanggung jawab (Agustini, 2019)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja yakni serangkaian capaian hasil seseorang dalam melaksanakan aktivitas usaha baik ketika melakukan pengembangan produktivitas maupun kesuksesan ketika pemasaran sesuai wewenang serta tanggung jawab (Kawiana, 2020)	a. Semangat kerja b. Kualitas kerja c. Produk unggulan d. Keberhasilan e. Akuntabilitas (Kawiana, 2020)	Skala <i>likert</i>

E. Sumber Data

Sumber data yang diterapkan yakni data primer. Data primer yakni data yang didapatkan secara langsung melalui pengumpulan data.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan yakni kuesioner, dengan pertanyaan bentuk pilihan ganda dan tiap item soal diberikan 5 (lima) pilihan jawaban yang nantinya akan dinilai dengan skor pada pengukuran skala *likert*.

Table 3.3 Skala *Likert*

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber : (Sugiyono, 2018)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diimplementasikan yakni regresi linear berganda, yakni:

1. Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian yakni alat yang diterapkan guna menganalisis keadaan sosial ataupun ilmiah. Secara spesifik keadaan tersebut dikenal selaku variable (Sugiyono, 2018).

a. Uji Validitas

Guna mengetahui keabsahan data yang dikumpulkan dari instrumen tertentu, peneliti menggunakan alat yang disebut uji validitas (Sugiyono, 2018). Data yang didapatkan dari tanggapan kuesioner responden akan dipakai guna menilai tingkat validitas dan reliabilitas instrumen melalui analisis. Uji validitas menunjukkan seberapa hasil pertanyaan yang diajukan pada penelitian. Dalam menentukan validitas kuesioner penelitian ini menerapkan program SPSS dengan ketentuan jikalau nilai R hitung > nilai R table guna mengetahui gambaran terkait dampak lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni tolak ukur yang dipergunakan melihat konsistensi hasil penelitian saat dilaksanakan secara terus menerus ataupun secara berulang. Uji reliabilitas ini memiliki kriteria yakni (Sunarso, 2021):

- 1) Tujuannya guna melakukan penilaian nilai stabilitas ukuran konsistensi responden dalam menanggapi kuesioner. Kuesioner yakni metodologi pengukuran suatu variable yang dilakukan penyusunan pada bentuk pernyataan-pernyataan.
- 2) Uji reliabilitas dilaksanakan secara bersamaan terhadap semua pernyataan
- 3) Jikalau nilai $\alpha > 0,60$ dinamakan *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yakni teknik pengujian yang diterapkan guna melaksanakan pengujian asumsi yang mendasar pada analisis regresi linier dengan tujuan untuk dapat memastikan bahwasanya data yang akan dianalisis nantinya memenuhi asumsi. Uji klasik yang diterapkan yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas yang dapat dijelaskan secara singkat yakni:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna mengetahui apakah variable independen dan dependen menunjukkan data memiliki distribusi normal. Ciri-ciri analisis regresi yang diinginkan adalah adanya distribusi data yang mengikuti distribusi normal atau mendekati normal. Pemeriksaannya dapat diamati melalui pemanfaatan perangkat lunak komputer SPSS dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov Test of Normality*. Dasar uji ini dapat dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai sig (2-tailed) $> 0,05$, sedangkan data yang dikatakan tidak memiliki distribusi normal apabila nilai sig (2-tailed) $< 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yakni alat statistik yang diterapkan guna menilai adanya hubungan antara variable independen dan variable dependen yang tidak menunjukkan hubungan, dengan makna lain disebut sebagai masalah multikolinearitas apabila terdapat korelasi. Model regresi yang ideal harus menunjukkan kurangnya korelasi antara variable independennya. Adanya multikolinearitas bisa diketahui dengan menilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji ini memiliki ketentuan yakni:

1. Jikalau nilai $VIF > 10$ ataupun nilai *tolerance* $< 0,01$ yang mana mengalami multikolinearitas
2. Jikalau nilai $VIF < 10$ ataupun nilai *tolerance* $> 0,01$ sehingga tidak mengalami multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yakni teknik statistik yang dipergunakan untuk melakukan penilaian ada tidaknya variansi yang tidak sama antarpengamatan dalam suatu analisis regresi. Homoskedastisitas yakni istilah yang dipergunakan menggambarkan situasi di mana satu pengamatan sebanding dengan pengamatan lainnya. Model regresi terbaik yakni yang tidak mengalami heteroskedastisitas.

Ketentuan pada uji ini yakni:

- 1) Titik-titik data menunjukkan dispersi baik di atas maupun di bawah, ataupun dekat titik nol.
- 2) Titik-titik tidak secara eksklusif terkumpul di atas ataupun di bawah.

- 3) Distribusi titik data tidak boleh menunjukkan pola gelombang yang ditandai dengan pelebaran dan penyempitan secara bergantian.

d. Regresi Linier Berganda

Penerapan regresi linier berganda diterapkan guna menentukan ada tidaknya dua variable bebas minimal 2 (Sugiyono, 2018). Sehingga, pemanfaatan analisis linier berganda diterapkan guna memastikan pengaruh beberapa variable independen pada variable dependen yang diberikan. Dengan persamaan regresi linier berganda yang diterapkan yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Disiplin kerja

e = *error*

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis berfungsi sebagai solusi sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018). Sifat sementara dari jawaban yang dibagikan dapat dikaitkan dengan kurangnya landasan dalam teori yang sesuai serta bukti

empiris yang didapatkan dari penghimpunan data. Pengujian hipotesis guna merespon hipotesis sebelumnya yakni dengan menggunakan uji parsial (t), uji simultan (F), uji korelasi serta uji determinan:

A. Uji Parsial (t)

Tujuan uji T yakni guna melakukan penilaian dampak variable independen terhadap variable dependen, khususnya melakukan pengujian apakah dampak tersebut signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yakni 5%. Dengan nilai signifikan, yakni:

- 1) Jikalau nilai signifikan $<0,05$, sehingga adanya dampak variable independen terhadap variable dependen
- 2) Serta jikalau nilai signifikan $>0,05$, sehingga tidak adanya dampak antara variable independen terhadap variable dependen.

B. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) memiliki tujuan guna mengetahui apakah variable independen secara bersamaan berdampak signifikan terhadap variable dependen. Penentuan kriteria pengujian melibatkan perbandingan antara nilai t atau F yang direkomendasikan serta nilai yang diperoleh dari t atau F table. Perbandingan ini dilaksanakan dengan menerapkan table t kritis ataupun table F, dengan tingkat signifikansi yang sudah ditetapkan yakni 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hipotesis tersebut akan diujikan dengan penerimaan dan penolakan yakni:

- 1) Jikalau nilai signifikan $< 0,05$ sehingga adanya dampak variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen

- 2) Jikalau nilai signifikan $> 0,05$ sehingga tidak adanya dampak variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen

C. Uji Korelasi

Uji korelasi memiliki tujuan guna mengetahui hubungan positif dan negatif yang digunakan dalam menentukan kuat tidaknya keterkaitan antar variable independen terhadap variable dependen yang dinamakan dengan korelasi (r). Tanda positif memperlihatkan korelasi positif ataupun korelasi langsung, disisi lain tanda negatif memperlihatkan korelasi negatif ataupun korelasi tidak langsung

Pedoman derajat hubungan korelasi yakni (Sugiyono, 2013):

Nilai *pearson correlation* 0,00 – 0,199 = yakni sangat rendah

Nilai *pearson correlation* 0,20 – 0,399 = yakni rendah

Nilai *pearson correlation* 0,40 – 0,599 = yakni sedang

Nilai *pearson correlation* 0,60 – 0,799 = yakni tinggi

Nilai *pearson correlation* 0,80 – 1,00 = yakni sangat tinggi.

D. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi yakni tahap uji setelah koefisien korelasi diketahui. Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui koefisien determinasi melalui program SPSS. Koefisien determinasi, dilambangkan sebagai Koefisien determinasi, dilambangkan sebagai R^2 , yakni ukuran statistik yang mengkuantifikasi proporsi varian dalam variable dependen yang dapat diterangkan oleh variable independen. Nilai koefisien determinasi antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 lebih mendekati angka 0

menerangkan bahwasanya variable independen memiliki kemampuan yang terbatas guna menerangkan variasi data. Jika R^2 sama dengan 1 sehingga variable independen membawa dampak yang lengkap dan sempurna terhadap variable dependen dalam hal persentase dampak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, biasa disebut UMKT, adalah lembaga pendidikan tinggi swasta yang berafiliasi dengan organisasi Muhammadiyah. Pendirian Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur disahkan oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi melalui SK No. 463/KPT/I/2017. SK ini diterbitkan bekerjasama dengan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Samarinda. Tahun 2017 menandai diresmikannya Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) melalui penggabungan antara STIE dan STIKES Muhammadiyah Samarinda. Kerja sama ini dibentuk bekerjasama dengan Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMKT, 2022).

Adapun visi dan misi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yakni:

1. Visi

Pada tahun 2037, diperkirakan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur akan mengalami transformasi menjadi Universitas Islam, dengan memanfaatkan kemampuan teknologi informasi yang canggih. Transisi ini diharapkan memungkinkan untuk secara aktif terlibat dalam mengatasi tantangan sosial dan lingkungan, sehingga memberikan kontribusi yang berharga

2. Misi

- a. Dapat membangun sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi Islam yang menggabungkan teknologi informasi
- b. Dapat melakukan penelitian yang memprioritaskan masalah sosial seperti pengangguran, kemiskinan, serta lingkungan
- c. Dapat mengimplementasikan ilmu pengetahuan serta teknologi berpotensi menjadi solusi yang layak untuk masalah sosial contohnya pengangguran, kemiskinan, dan lingkungan.
- d. Mengembangkan koneksi dengan beragam pemangku kepentingan yang menawarkan keuntungan timbal balik baik secara domestik maupun internasional

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini terkait pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang dilaksanakan pada bulan Juni 2023 melalui kuesioner dan mendapatkan jumlah 64 responden. Karakteristik responden yakni:

a. Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi sesuai jenis kelamin karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur ditunjukkan pada table yakni:

Table 4.1 Data Frekuensi Responden Sesuai Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	34	53.1%
2.	Perempuan	30	46.9%
	Total	64	100

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai pada Table 4.1 diperoleh 64 responden dengan jenis kelamin laki-laki yakni 34 responden (53,1%) serta jenis kelamin perempuan yakni 30 responden dengan persentase yakni (46,9%). Perihal ini bisa diambil kesimpulan bahwasanya karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur didominasi jenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Distribusi frekuensi sesuai usia karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, diperlihatkan pada table yakni :

Table 4.2 Data Frekuensi Responden Sesuai Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 20	1	1,6%
2.	21-29	23	35,9%
3.	30-39	23	35,9%
4.	40-49	11	17,2%
5.	> 50	6	9,4%
	Total	64	100

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai Table 4.2 diperoleh 64 responden sebagian besar berusia 21-39 dengan persentase 35,9%. Sedangkan paling sedikit berusia < 20 tahun dengan persentase yakni 1,6%. Perihal ini bisa diambil kesimpulan bahwasanya responden karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur didominasi rentang usia 21-39 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Distribusi frekuensi tingkat pendidikan karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, diperlihatkan pada table yakni :

Table 4.3 Data Frekuensi Responden Sesuai Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMP / Sederajat	-	-
2	SMA / Sederajat	7	10,9%
3	D3	5	7,8%
4	S1	45	70,3%
5	S2	1	1,6%
6	Profesi	6	9,4%
	Total	64	100%

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai Table 4.3 diperoleh responden 64 sebagian besar terdapat pada tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 45 responden (70,3%), sedangkan tingkat pendidikan paling rendah yakni S2 dengan jumlah 1 responden (1,6%). Perihal ini memperlihatkan bahwasanya dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, karyawan non-akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur akan memiliki pengetahuan serta pemahaman yang lebih mendalam, yang mana dapat dengan mudah mengasimilasi informasi baru.

2. Deskripsi Data Variable Penelitian

Variable data pada penelitian ini menerapkan skala *likert* dengan nilai interval minimal 1 serta maksimal 5. Sesuai hasil kuesioner dengan responden yang berjumlah 64 orang mengenai variable penelitian ini, maka akan diuraikan jawaban keseluruhan yakni lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur guna diperoleh nilai rata-rata dan dilakukan penilaian sesuai nilai rentang skala yakni ini:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Perhitungan tersebut yakni:

$$\text{Rentang skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Standar pada kategori kelima kelas tersebut yakni:

Table 4.4 Kategori Penilaian

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat tinggi

Sumber: (Sanusi, 2014)

Yakni hasil analisis deskripsi variable lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y)

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Sesuai tanggapan responden terhadap variable lingkungan kerja (X_1), sehingga hasil deskripsi tersebut yakni:

Table 4.5 Deskripsi Variable Lingkungan Kerja (X_1)

Indikator		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Total	Rata- rata
LK _{1.1}	Frekuensi	0	1	7	39	17	64	4,12
	Bobot	0	2	21	156	85	264	
LK _{1.2}	Frekuensi	0	0	7	41	16	64	4,14
	Bobot	0	0	21	164	80	265	
LK _{1.3}	Frekuensi	1	1	5	36	21	64	4,17
	Bobot	1	2	15	144	105	267	
LK _{1.4}	Frekuensi	0	1	10	37	16	64	4,06
	Bobot	0	2	30	148	80	280	
LK _{1.5}	Frekuensi	0	0	6	31	27	64	4,32
	Bobot	0	0	18	124	135	277	
LK _{1.6}	Frekuensi	0	1	10	36	17	64	4,07
	Bobot	0	2	30	144	85	261	
LK _{1.7}	Frekuensi	2	3	6	27	26	64	4,12
	Bobot	2	6	18	108	130	264	
LK _{1.8}	Frekuensi	0	3	11	34	16	64	3,98
	Bobot	0	6	33	136	80	255	
							2,133	3,29
								Cukup

Sumber: data diolah, 2023

Terkait Table 4.5 memperlihatkan bahwasanya nilai rata-rata untuk variable lingkungan kerja dengan 5 indikator yakni yakni 3,29 dengan kategori cukup. Perihal ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan indikator sirkulasi udara pada pernyataan 5 memperlihatkan nilai rata-rata tertinggi yakni 4,32. Hal ini menunjukkan bahwasanya sirkulasi udara pada Universitas Muhammadiyah

Kalimantan Timur sangat baik. Disisi lain nilai rata-rata ter-rendah yakni pada indikator keamanan pernyataan 8 dengan nilai rata-rata yakni 3,98 dengan kategori tinggi. Perihal ini menunjukkan bahwasanya keamanan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sudah cukup aman karena Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur telah menyediakan tenaga keamanan untuk menjaga lingkungan di area Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Sesuai jawaban responden terhadap variable disiplin kerja(X_2), maka hasil deskripsi tersebut yakni:

Table 4.6 Deskripsi Variable Disiplin Kerja (X_2)

Indikator		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Total	Rata- rata
DK _{2.1}	Frekuensi	0	2	14	31	17	64	3,98
	Bobot	0	4	42	124	85	255	
DK _{2.2}	Frekuensi	0	1	5	34	24	64	4,26
	Bobot	0	2	15	136	120	273	
DK _{2.3}	Frekuensi	3	1	16	37	7	64	3,68
	Bobot	3	2	48	148	35	236	
DK _{2.4}	Frekuensi	0	0	5	39	20	64	4,23
	Bobot	0	0	15	156	100	271	
DK _{2.5}	Frekuensi	0	0	0	44	20	64	4,31
	Bobot	0	0	0	176	100	276	
DK _{2.6}	Frekuensi	1	5	9	36	13	64	3,85
	Bobot	1	10	27	144	65	247	
DK _{2.7}	Frekuensi	0	0	2	45	17	64	4,23
	Bobot	0	0	6	180	85	271	
DK _{2.8}	Frekuensi	0	0	0	36	28	64	4,43
	Bobot	0	0	0	144	140	284	
							2,113	3,29
								Cukup

Sumber: diolah, 2023

Sesuai Table 4.6 memperlihatkan nilai rata-rata untuk variable disiplin kerja yang meliputi 5 indikator yakni yakni 3,29 dengan kategori cukup. Perihal ini menunjukkan bahwasanya disiplin kerja pada karyawan non akademik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan indikator tanggungjawab pada pernyataan 8 memiliki nilai rata-rata ter-tinggi yakni 4,43. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya adanya kedisiplinan berupa tanggungjawab untuk dapat menjaga sarana dan prasarana yang disediakan. Sedangkan indikator paling rendah dengan nilai rata-rata yakni 3,68 dengan kategori tinggi yakni tata cara kerja pada pernyataan 3. Perihal ini menunjukkan bahwasanya tata cara kerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur tidak bersifat umum dan garis besar saja.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai jawaban responden terhadap variable kinerja karyawan (Y), maka hasil deskripsi tersebut yakni:

Table 4.7 Deskripsi Variable Kinerja Karyawan (Y)

Indikator		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Total	Rata- rata
Y ₁	Frekuensi	0	0	6	41	17	64	4,17
	Bobot	0	0	18	164	85	267	
Y ₂	Frekuensi	0	0	6	40	18	64	4,18
	Bobot	0	0	18	160	90	268	
Y ₃	Frekuensi	0	0	3	45	16	64	4,20
	Bobot	0	0	9	180	80	269	
Y ₄	Frekuensi	0	0	3	51	10	64	4,10
	Bobot	0	0	9	204	50	263	
Y ₅	Frekuensi	0	0	2	49	13	64	4,17
	Bobot	0	0	6	196	65	267	
Y ₆	Frekuensi	0	0	0	48	16	64	4,25
	Bobot	0	0	0	192	80	272	
Y ₇	Frekuensi	0	0	4	45	15	64	4,17

	Bobot	0	0	12	180	75	267	
Y ₈	Frekuensi	0	0	3	43	18	64	4,23
	Bobot	0	0	9	172	90	271	
							2,144	3,34
								Cukup

Sumber: data diolah, 2023

Terkait Table 4.7 memperlihatkan bahwasanya nilai rata-rata untuk variable kinerja karyawan yang meliputi 5 indikator yakni yakni 3,34 dengan kategori cukup. Perihal ini menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan indikator produk unggulan pernyataan 6 dengan nilai rata-rata paling tinggi yakni 4,25. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya karyawan non akademik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur mampu memberikan pelayanan berupa jasa yang dihasilkan ataupun diberikan dengan sangat baik. Disisi lain nilai rata-rata ter rendah yakni 4,10 ada pada pernyataan 4 indikator kualitas kerja dengan kategori tinggi. Perihal ini menunjukkan bahwasanya karyawan non akademik memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

C. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Yakni hasil uji validitas variable lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) serta kinerja karyawan (Y) dengan 8 pernyataan dari 5 indikator dibawah ini:

1) Lingkungan Kerja (X_1)**Table 4.8 Hasil Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja**

Indikator	R hitung	R Table	Hasil Uji Validitas
LK _{1.1}	0,660	0,246	Valid
LK _{1.2}	0,591	0,246	Valid
LK _{1.3}	0,772	0,246	Valid
LK _{1.4}	0,684	0,246	Valid
LK _{1.5}	0,716	0,246	Valid
LK _{1.6}	0,669	0,246	Valid
LK _{1.7}	0,482	0,246	Valid
LK _{1.8}	0,636	0,246	Valid

Sumber; data diolah, 2023

Sesuai Table 4.8 maka disimpulkan bahwasanya nilai r hasil > nilai r table: 0,246 (df $64 - 2 = 62$ dan $\alpha = 0,05$), yang mana semua item pernyataan dinyatakan valid

2) Disiplin Kerja (X_2)**Table 4.9 Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja**

Indikator	R hitung	R table	Hasil Uji Validitas
DK _{1.1}	0,513	0,246	Valid
DK _{1.2}	0,620	0,246	Valid
DK _{1.3}	0,511	0,246	Valid
DK _{1.4}	0,766	0,246	Valid
DK _{1.5}	0,709	0,246	Valid
DK _{1.6}	0,619	0,246	Valid
DK _{1.7}	0,638	0,246	Valid
DK _{1.8}	0,479	0,246	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai Table 4.9 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya nilai R hitung > nilai R table : 0,246 (df 64 – 2 = 62 dan = 0,05), yang mana semua item pernyataan dinyatakan valid

3) Kinerja Karyawan (Y)

Table 4.10 Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan

Inidkator	R hitung	R table	Hasil Uji Validitas
KK _{1.1}	0,638	0,246	Valid
KK _{1.2}	0,705	0,246	Valid
KK _{1.3}	0,777	0,246	Valid
KK _{1.4}	0,693	0,246	Valid
KK _{1.5}	0,786	0,246	Valid
KK _{1.6}	0,840	0,246	Valid
KK _{1.7}	0,750	0,246	Valid
KK _{1.8}	0,731	0,246	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai Table 4.10 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya nilai R hitung > nilai R table : 0,246 (df 64 – 2 = 62 dan = 0,05), yang mana seluruh item pernyataan yakni valid

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada table yakni :

Table 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variable Penelitian	Item	Cronbach's Alpha	Koefisien reliabilitas	Keterangan
Lingkungan kerja (X ₁)	8	0,790	0,6	Realibel
Disiplin kerja (X ₂)	8	0,720	0,6	Realibel
Kinerja karyawan (Y)	8	0,876	0,6	Realibel

Sumber: data dilah, 2023

Sesuai Table 4.11 didapatkan hasil pengujian dengan nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka indikator ataupun kuesioner variable yakni reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas dibawah ini yakni:

Table 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		43
Normal	Mean	0,0000000
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	1,03424198
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	0,104
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	0,081
	<i>Negative</i>	-104
<i>Test Statistic</i>		0,104
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,001 ^c 0,200 ^{c,d}

Sumber: data diolah, 2023

Pada uji normalitas diatas telah dilakukan outliers data sebanyak dua kali dikarenakan keberadaan data yang tidak memiliki distribusi normal ataupun $< 0,05$ sehingga perlu dilaksanakannya outliers data untuk memenuhi ketentuan uji normalitas dengan nilai sig $> 0,05$. Sesuai Table 4.12 lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan nilai *asyp. Sig*

(2-tailed) yakni $0,200 > 0,05$, yang mana bisa diambil kesimpulan data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas yakni:

Table 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

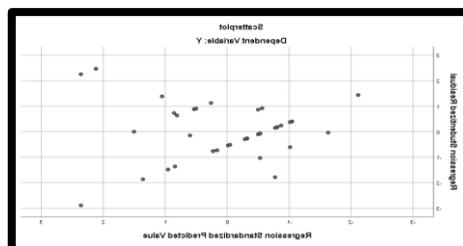
	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,941	1,063	Tidak mengalami multikolinieritas
Disiplin kerja (X_2)	0,941	1,063	Tidak mengalami multikolinieritas

Sumber: diolah peneliti tahun 2023

Pada Table 4.13 diatas menunjukkan pada variable lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan nilai *tolerance* $0,941 > 0,01$ serta nilai VIF $1,063 < 10$ maknanya tidak mengalami multikolinieritas sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya uji multikolinieritas tidak terpenuhi

c. Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dibawah ini:



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sesuai Gambar 4.1 bisa diambil kesimpulan bahwasanya tidak mengalami heteroskedastisitas karena titik-titik memiliki persebaran di atas

serta di bawah, ataupun di sekitar, titik nol. Tidak ada konsentrasi titik hanya di atas ataupun di bawah, serta distribusi titik data tidak menunjukkan pola yang terlihat.

3. Analisis Linier Berganda

Hasil pengolahan data pada table menerapkan program SPSS 26 yakni ini:

Table 4.14 Hasil Analisis Linier Berganda

Model	B	Std.Error
(constant)	16,440	2,951
X ₁	0,229	0,081
X ₂	0,260	0,062

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai Table 4.14 bisa diambil kesimpulan persamaan guna mengetahui dampak lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16,440 + 0,229X_1 + 0,260X_2$$

Sesuai persamaan tersebut dijelaskan yakni:

1) Kinerja karyawan (Y) = 16,440

Konstanta maknanya kinerja karyawan (Y) yakni 16,440 tanpa variable lingkungan kerja serta disiplin kerja

2) Lingkungan kerja (X₁) = 0,229

Konstanta regresi variable lingkungan kerja (X_1) yakni 0,229 yang artinya jikalau variable disiplin kerja dengan nilai tetap serta lingkungan kerja (X_1) terjadi kenaikan 1 satuan, sehingga kinerja karyawan (Y) akan terjadi kenaikan yakni 0,229 dan membawa dampak positif.

3) Disiplin kerja (X_2) = 0,260

Konstanta regresi variable disiplin kerja (X_2) yakni 0,260 yang artinya jikalau variable lingkungan kerja dengan nilai tetap serta disiplin kerja (X_2) terjadi kenaikan 1 satuan, sehingga kinerja karyawan (Y) akan terjadi kenaikan yakni 0,260 dan membawa dampak positif.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Hasil uji parsial (t) yakni:

Table 4.15 Hasil Uji Parsial (t)

Model	t	Sig.
1 (<i>constant</i>)	5,570	0,000
X_1	2,824	0,007
X_2	4,205	0,000

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai Table 4.15 bisa diambil kesimpulan yakni:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan nilai sig $0,007 < 0,05$ serta nilai t hitung $2,824 > t$ table 1,682 yang mana H_1

diterima, sehingga lingkungan kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

- 2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $4,205 > t$ table $1,682$ yang mana H_2 diterima, sehingga disiplin kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

b. Uji Stimultan (F)

Hasil uji simultan yang disajikan pada table yakni :

Table 4.16 Hasil Uji Stimultan (F)

Modal	F	Sig.
<i>I Regression Residual</i>	16,712	0.000 ^b

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai Table 4.16 bisa diambil kesimpulan bahwasanya variable lingkungan kerja (X_1) serta variable disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur membawa dampak positif serta signifikan secara bersama-sama dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

c. Uji Korelasi

Hasil uji korelasi pada table dibawah ini:

Table 4.17 Hasil Uji Korelasi

<i>Change Statistics</i>	
Model	R
1	0,675

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai pada Table 4.17 bisa diambil kesimpulan bahwasanya variable lingkungan kerja (X_1) serta variable disiplin kerja (X_2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adanya hubungan positif serta signifikan secara simultan dengan nilai R yakni 0,675 dengan derajat hubungan tinggi.

d. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi yakni:

Table 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,455

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai Table 4.18 bisa diambil kesimpulan bahwasanya variable lingkungan kerja (X_1) serta variable disiplin kerja (X_2) membawa dampak yakni 0,455 ataupun 45,5% terhadap variable kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sementara sisanya yakni 54,5% dipengaruhi variable lain.

D. Pembahasan

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yakni

1. Lingkungan Kerja Membawa dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Sesuai hasil uji analisis menerangkan bahwasanya lingkungan kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan nilai t hitung $2,824 > t$ table yakni $1,682$ serta nilai sig $0,007 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden paling tinggi pada indikator sirkulasi udara, bahwasanya dengan adanya sirkulasi udara yang baik dan nyaman akan membawa dampak pada hasil kinerja karyawan, begitupun jikalau lingkungan kerja dengan sirkulasi udara kurang nyaman akan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan tersebut. Namun, turun dan meningkatnya kinerja karyawan tidak hanya fokus disebabkan pada salah satu indikator ataupun faktor, melainkan dapat disebabkan pada indikator ataupun faktor lain.

Kondisi karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan di suatu instansi tempat karyawan bekerja. Perihal ini dapat dipengaruhi secara langsung baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Instansi diharapkan memiliki kapasitas untuk menumbuhkan lingkungan yang kondusif yang mempromosikan kenyamanan karyawan. Jikalau instansi gagal membangun lingkungan yang aman

dan mendukung, perihal itu akan sangat mengganggu kenyamanan dan fokus kerja karyawan. Selanjutnya, akan memberikan pengaruh pada penurunan tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Murtodo *et al.*, 2018) menerangkan bahwasanya adanya dampak positif serta signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Pariwisata kota Padang Panjang. Adapun penelitian lain (Ria, 2020) juga menunjukkan bahwasanya adanya dampak positif serta signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. Sementara berbeda dengan pendapat (Sunarso, 2021) yang menyatakan bahwasanya terdapat dampak positif serta tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Bekasi Barat.

2. Disiplin Kerja Membawa dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Sesuai hasil uji analisis menerangkan bahwasanya disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan nilai t hitung $4,205 > t$ table yakni $1,682$ serta nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwasanya apabila disiplin kerja makin tinggi maka kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur akan makin meningkat. Perihal ini ditunjukkan dari jawaban responden yang banyak memilih

kategori setuju pada indikator tanggung jawab dimana karyawan mampu menjaga sarana dan prasarana yang disediakan.

Hubungan antara kinerja dan disiplin sangat penting karena adanya disiplin kerja menjamin terciptanya ketertiban dan efisiensi dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian hasil yang optimal. Kehadiran disiplin kerja diketahui memberi pengaruh pada karyawan, sementara membina lingkungan kerja yang menyenangkan dikaitkan dengan moral yang tinggi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Hadiyati *et al.*, 2019) menunjukkan bahwasanya disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang), selain itu (Murtodo *et al.*, 2018) juga menyatakan pendapat yang serupa bahwasanya disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata kota Padang Panjang. Sementara berlainan dengan hasil penelitian (Kitta *et al.*, 2023) menerangkan bahwasanya disiplin kerja tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Membawa dampak positif serta simultan terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Sesuai hasil pengujian hipotesis secara simultan memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja serta disiplin kerja membawa dampak positif serta simultan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan nilai F_{hitung} 16,712 serta nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Perihal ini menunjukkan bahwasanya Jika lingkungan kerja pada

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur memiliki kedisiplinan tinggi, maka besar kemungkinan karyawan juga akan menunjukkan perilaku disiplin. Namun demikian, jika lingkungan kerja di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur kurang disiplin, besar kemungkinan karyawan juga akan menunjukkan sikap kurang disiplin. Lingkungan kerja itu sendiri menjadi acuan bagi karyawan, oleh karena itu, dengan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang ditandai dengan lingkungan kerja yang kondusif serta disiplin yang kuat, diharapkan bisa menunjang tingkat kinerja karyawan non-akademik, sehingga menghasilkan hasil yang positif dalam aktivitas terkait pekerjaan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur tersebut.

Perihal ini sesuai dengan penelitian (Sunarso, 2021) bahwasanya terdapat dampak positif serta signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan Bekasi Barat. Dengan ini bisa diambil kesimpulan bahwasanya semakin menunjang lingkungan kerja serta semakin tinggi tingkat disiplin kerja akan makin tinggi kinerja yang akan diberikan karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai hasil penelitian serta pembahasan terkait pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, bisa diambil kesimpulan bahwasanya:

1. Lingkungan kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, maka H_1 diterima. Lingkungan kerja yang nyaman secara langsung mampu menunjang kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, maka H_2 diterima. Dengan adanya disiplin kerja akan menciptakan ketertiban serta kelancaran pekerjaan yang akan berdampak pada karyawan tersebut berupa meningkatnya kinerja.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, maka H_3 diterima. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif serta kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan serta akan berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

B. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan pada penelitian ini yang mungkin bisa memperbaiki temuan dan membuatnya lebih mudah dipahami oleh para pembaca, sebab penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang harus dilakukan perbaikan. Beberapa poin yakni :

1. Jumlah sampel yang diterapkan hanya 64 responden dari jumlah total karyawan non akademik yakni 70 orang pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, perihal ini disebabkan terdapatnya batasan pada ketersediaan responden pada saat melaksanakan pengisian kuesioner yang diberikan.
2. Selama tahapan pengumpulan data, informasi yang dibagikan responden dengan kuesioner terkadang tidak memberikan jawaban yang valid dan pengambilan data yang terkesan terburu buru sehingga tidak maksimal.

C. Saran

Sesuai kesimpulan diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, disarankan yakni:

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur diharapkan penelitian yang telah dilakukan diharapkan bisa memberikan kontribusi ataupun dapat selaku bahan pertimbangan dalam menunjang kinerja karyawan. Sesuai yang terjadi dilapangan masih terdapat ruangan kerja yang sedikit kurang nyaman karena ukuran yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang mengisi di dalamnya, sehingga perlu adanya penataan ulang pada ruang kerja agar

karyawan bisa lebih semangat dan merasa nyaman ketika sedang melakukan pekerjaan. Selain itu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur juga perlu melakukan perekrutan karyawan baru agar beban kerja yang diberikan dapat berdasarkan dengan jumlah SDM yang tersedia agar tidak terjadi *double jobdesk*.

2. Bagi karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur diharapkan dapat terus menjaga dan bertanggungjawab atas sarana serta prasarana yang sudah tersedia serta dipergunakan sesuai dengan fungsinya.
3. Bagi peneliti berikutnya agar dapat melakukan penambahan variable independen lain selain lingkungan kerja serta disiplin kerja guna mengetahui faktor-faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stress kerja pada PT. Panggung Electric Citrabuana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada Redaksi.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Umpo Press.
- Hadiyati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of work discipline and work environment to performance of employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(12).
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia “msdm” perusahaan*. (UNHI) Press .
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia (konsep dan studi kasus)*. CV. AA Rizky .
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JESYA*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.933>
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The influence of work environment, work discipline and motivation on employee performance. *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1). <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset><http://journal.sinergicendikia.com/index.php/>
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The role of employee job satisfaction: work discipline and work environment. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2). <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1718>
- Mulyono, H., Idayanti, I., & Pertiwi, M. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan kota Lubuklinggau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1046>

- Murtodo, S., S, A., & Siwi, M. K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas pariwisata kota Padang Panjang. *Jurnal Ecogen*, 1(4).
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Setu tahun 2021. *Jurnal Buana Ilmu*, 6(1).
- 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).
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (teori aplikasi dan studi empiris)*. Pustaka Abadi.
- Ria, B. S. N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal El-Riyasah*, 11(2).
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen sumber daya manusia = Human resources management : suatu pendekatan mikro* . Jakarta : Djambatan, 1996.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sitohang, N. (2020). Effect of work environment to employee performance in PT. Abadi Motor Indonesia. *International Journal of Research Granthaalayah*, 8(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D)*. Alfabeta, cv.
- Sunarso. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi* , 3(2).
- UMKT. (2022). *Sejarah UMKT*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Kuesioner

A. Data Kuesioner Lingkungan Kerja

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5

LINGKUNGAN KERJA						
Ruang Kerja						
1	Ruang kerja selalu bersih rapi dan tertata					
2	Saya merasa nyaman ketika berada di ruang kerja					
Temperatur Ruangan						
3	Temperatur pada ruangan dalam keadaan sejuk dan tidak panas					
Peralatan Kerja						
4	Saya mendapatkan fasilitas memadai dan sudah disediakan sesuai dengan kebutuhan					
Sirkulasi Udara						
5	Suhu ruangan ditempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
6	Sirkulasi udara ditempat saya bekerja sudah bersih					
Keamanan						
7	Saya akan merasa tidak tenang apabila area Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur tidak aman (sering terjadi pencurian)					
8	Tingkat keamanan di area Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sudah sangat aman					

B. Data Kuesioner Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5

DISIPLIN KERJA						
Tingkat Kehadiran						
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja					
Tata Cara Kerja						
3	Tata cara kerja bersifat umum atau garis besar saja					
Ketaatan Pada Atasan						
4	Saya selalu mentaati apa yang diarahkan atasan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik					
5	Saya selalu memperhatikan instruksi yang diberikan atasan terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan					
Kesadaran bekerja						
6	Saya mengerjakan tugas yang diberikan secara sukarela					
7	Saya mengerjakan tugas yang diberikan tidak dengan paksaan					
Tanggungjawab						
8	Saya mampu menjaga sarana dan prasarana yang ada di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur					

C. Data Kuesioner Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5

KINERJA PEGAWAI						
Semangat Kerja						
1	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
3	Saya merupakan orang yang serius dalam bekerja					
Kualitas						
4	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya					
5	Saya dapat memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur					
Produk Unggulan						
6	Saya mampu memberikan pelayanan dengan cukup baik					
Keberhasilan						
7	Keberhasilan dalam bekerja mampu memberikan informasi perkembangan pencapaian saya					
Akuntabilitas						
8	Pimpinan dan pegawai mempertanggungjawabkan hasil dari suatu program/kegiatan/proyek yang telah dilakukan					

Lampiran 2 Tabulasi Data

A. Tabulasi Data Lingkungan Kerja

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
1.	4	4	4	4	4	4	3	4	31
2.	3	3	3	3	4	3	4	2	25
3.	3	3	3	3	3	3	4	3	25
4.	3	3	4	4	5	5	3	3	30
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7.	4	4	5	3	5	3	5	4	33
8.	4	4	4	4	4	4	3	3	30
9.	4	5	2	3	3	2	1	2	22
10.	4	5	4	4	4	4	4	2	31
11.	4	3	3	3	3	3	5	3	27
12.	5	4	5	4	5	4	3	3	33
13.	2	4	1	5	5	5	1	5	28
14.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
15.	5	4	5	4	4	4	3	5	34
16.	4	4	4	4	4	4	5	5	34
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18.	5	4	5	5	5	4	4	4	36
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20.	4	4	4	4	5	5	5	5	36
21.	4	4	4	4	4	5	4	4	33
22.	4	4	4	5	4	4	5	4	34
23.	4	4	4	5	5	5	2	4	33
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25.	5	5	5	5	5	5	4	4	38
26.	5	5	4	5	5	3	5	3	35
27.	4	4	4	4	4	4	5	4	33
28.	4	4	5	4	4	3	3	4	31
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30.	4	4	5	4	4	4	5	4	34

31.	4	4	5	5	5	4	5	5	37
32.	4	4	4	4	4	4	5	5	34
33.	4	5	5	3	5	4	4	4	34
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35.	5	5	5	5	5	5	5	3	38
36.	5	5	4	4	3	4	5	3	33
37.	4	3	4	3	4	4	4	4	30
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41.	3	4	4	4	5	4	5	4	33
42.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43.	4	4	4	4	5	5	4	4	34
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46.	5	5	5	5	5	5	2	5	37
47.	3	4	4	3	5	5	5	4	33
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49.	4	4	4	4	5	4	5	4	34
50.	4	4	4	4	4	3	4	4	31
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52.	4	3	3	4	3	3	4	3	27
53.	5	5	5	4	5	4	4	4	36
54.	3	4	4	3	3	3	4	4	28
55.	4	4	3	4	4	4	4	3	30
56.	5	4	4	4	4	4	2	4	31
57.	4	3	5	4	5	4	5	5	35
58.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59.	4	5	5	4	4	4	4	4	34
60.	3	4	4	2	4	4	5	4	30
61.	4	4	4	4	5	5	5	5	36
62.	4	4	4	4	4	4	5	4	33
63.	4	4	4	4	4	4	4	5	33
64.	5	4	5	5	5	3	5	3	35

33.	4	4	3	5	5	4	4	5	34
34.	2	4	4	4	4	2	4	4	28
35.	4	4	4	4	4	1	5	4	30
36.	3	4	4	4	4	4	4	4	31
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38.	4	4	4	4	4	3	4	5	32
39.	3	5	5	5	5	5	5	5	38
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41.	4	5	4	4	4	4	4	4	33
42.	5	5	5	5	5	4	4	4	37
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44.	4	4	3	4	4	4	4	4	31
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46.	5	4	4	4	4	4	4	4	33
47.	5	5	4	5	5	3	4	5	36
48.	4	3	3	4	4	4	4	4	30
49.	4	5	3	4	4	3	4	4	31
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51.	4	5	4	4	4	3	4	4	32
52.	3	4	3	4	4	3	3	4	28
53.	3	4	4	4	4	4	4	4	31
54.	4	4	3	4	4	4	4	4	31
55.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56.	4	4	4	4	5	4	4	4	33
57.	5	5	4	5	5	5	5	5	39
58.	4	5	1	4	4	5	4	5	32
59.	5	4	4	4	4	4	4	4	33
60.	4	3	2	4	4	3	4	4	28
61.	5	5	5	5	5	4	5	5	39
62.	5	4	3	4	4	4	4	4	32
63.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64.	5	5	4	3	4	2	4	5	32

Y4	Pearson Correlation	.174	.349**	.536**	1	.695**	.516**	.677**	.298*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.169	.005	.000		.000	.000	.000	.017	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y5	Pearson Correlation	.307*	.352**	.667**	.695**	1	.658**	.608**	.490**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.014	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y6	Pearson Correlation	.393**	.619**	.625**	.516**	.658**	1	.646**	.570**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y7	Pearson Correlation	.269*	.308*	.524**	.677**	.608**	.646**	1	.487**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.032	.013	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y8	Pearson Correlation	.542**	.420**	.470**	.298*	.490**	.570**	.487**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.017	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y	Pearson Correlation	.638**	.705**	.777**	.693**	.786**	.840**	.750**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

B. Uji Realibilitas

1. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.790	8

2. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.720	8

3. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.876	8

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		43
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.03424198
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.104
	<i>Positive</i>	.081
	<i>Negative</i>	-.104
<i>Test Statistic</i>		.104
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

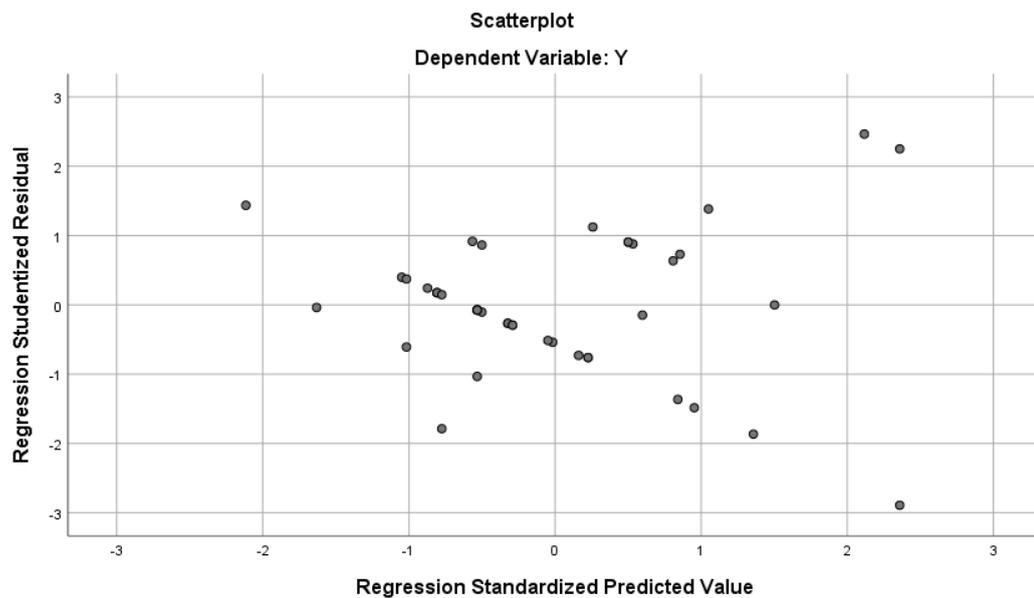
d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1 (Constant)		
X1	.941	1.063
X2	.941	1.063

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas



D. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a	
		B	Std. Error
1	(Constant)	16.440	2.951
	X1	.229	.081
	X2	.260	.062

a. Dependent Variable: Y

E. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
<i>(Constant)</i>	5.570	.000
X1	2.824	.007
X2	4.205	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	F	Sig.
<i>Regression</i>	16.712	.000 ^b
<i>Residual</i>		
<i>Total</i>		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Uji Korelasi

Model Summary

Model	R
1	.675 ^a

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.428	1.060

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 4 Kartu Bimbingan

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

Nama Mahasiswa : Eva Lusiyanti

NIM : 1911102431203

Program Studi : SI Manajemen

Bimbingan Mulai :

Judul Skripsi :

(SDM),
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMIK UIN

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	9/02 2023	Penentuan judul	
2.	20/02 2023	Sistem Penulisan Bab 1-3	
3.	19/03 2023	Revisi Bab 1-3 (16)	
4.	20/03 2023	Revisi Bab 1-3 (16)	
5.	30/03 2023	Revisi daftar Isi, Penulisan	
6.	02/4 2023	Revisi Isi penulisan & mendekey	
7.	4/04 2023	Revisi susunan Penomoran (belum selesai arisan)	

8.	15/05 2023	Konsul Klesioner (Punjat-an).	
9.	29/05 2023	Revisi Deskripsi Klesioner	
10.	19/06 2023	Revisi Pengolahan Data	
11.	21/6 2023	Revisi Penelitian & Pembahasan	

Samarinda, 22 Juni 2023

Pembimbing,



Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M

Lampiran 5 Lembar Saran dan Perbaikan



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Nama: Eva Lusiyanti

NIM: 1911102431203

Judul: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON AKADEMIK PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

1) Intisari/Abstract

--

2) I/Latar Belakang Masalah

--

3) II/Tinjauan Teori

--

4) III/Metode Penelitian

--

5) Saran dan Perbaikan Lain

Perbaiki penulisan.
penambahan kata pada analisis ~~tidak~~ regresi linear berganda

Penguji,

Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M
NIDN. 1118129002

Kampus 1 Jl. Ir. H. Juanda No 15 Samarinda
Kampus 2 Jl. Pelita Pesona Mahakam Samarinda



UMKT
Program Studi
Manajemen

Telp. 0541-748511 Fax. 0541-766832
 Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
 email: manajemen@umkt.ac.id



Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Nama: Eva Lusiyanti **NIM:** 1911102431203

Judul: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON AKADEMIK PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

- 1) **Intisari/Abstract**
- 2) **I/Latar Belakang Masalah**
- 3) **II/Tinjauan Teori**
- 4) **III/Metode Penelitian**
- 5) **Saran dan Perbaikan Lain**

<ul style="list-style-type: none"> -- Deskripsi data responden bagian unit disanti menjadi Pendidikan. -- Kemampuan pada deskripsi variabel ditingkatkan dgn 	<ul style="list-style-type: none"> tabel standar kesegian rentang skala. -- menguraikan pola Pembahasan (hasil, pembahasan). 	<ul style="list-style-type: none"> Penelitian terdahulu. -- Perambelman ketertarikan pada bab I penutup (diferensikan).
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Penguji,

Vera Anitra, S.E., M.M
 NIDN. 1104089001

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 136/FEBP.1/A.7/C/2023
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Samarinda, 21 Ramadhan 1444 H
12 April 2023 M

Kepada Yth
Bapak
Kepala Bagian Human Resource Development
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Di -
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Dila Pemata Sari	SDM	1911102431181	VIII (Delapan)
2	Donni Hendrawan	SDM	1911102431047	VIII (Delapan)
3	Eva Lusiyanti	SDM	1911102431203	VIII (Delapan)
4	Fajriani Armah	SDM	1911102431286	VIII (Delapan)

untuk melakukan penelitian pada Instansi Bapak dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur..

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh



Susila, S.E., M.Si., Ph.D
N. 0620107201

Kampus 1, Jl. Ir. H Juanda No 15, Samarinda
Kampus 2, Jl. Pelita Pesona Mahakam, Samarinda



L P P M
Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://lppm.umkt.ac.id>

email: lppm@umkt.ac.id



Nomor : 139/LPPM/A.1/C/2023
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Izin Penelitian

Kepada Yth. HRD (Human Resources Development) UMKT
 di:

Samarinda

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh.

Ba'da salam semoga kita senantiasa memperoleh rahmat dan hidayah Allah SWT sehingga segala aktifitas yang kita lakukan mendapat ridha-Nya dan hasil yang baik.

Menindaklanjuti Surat Permohonan Izin Penelitian dengan No.120/FEBP.1/A.1/C/2023 bahwa kami memberikan izin kepada :

Nama Mahasiswa : Eva Lusiyanti
 Fajrinani Armah
 Doni Hendrawan
 Dila Permatasari

NIM : 1911102431203
 1911102431286
 1911102431047
 1911102431181

Program Studi : S1 Manajemen
 Judul Penelitian : "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi,
 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk melakukan Penelitian di wilayah yang berada di bawah tanggung jawab bapak/ibu. Demikian surat ini dibuat, atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

Nasrun Minallah Wa Fathun Qorib

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh.

Samarinda, 31 / 09 / Maret 2023 M.
 Ramadhan 1444H



Ketua LPPM,

Patla Mariana Kustiawan, Ph.D.
 NIDN. 1109017501

Tembusan :

1. HRD (Human Resources Development) UMKT)
2. Mahasiswa
3. Arsip



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax. 0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 179/HRD/A.7/D/2023
Lampiran : 1 lembar
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik
Di –
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Menindaklanjuti Surat dari permohonan izin penelitian dengan No.120/FEBP.1/A.1/C/2023 perihal Permohonan Penelitian, maka bersama ini kami sampaikan bahwa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dapat memberikan persetujuan izin penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Eva Lusiyanti
Fajrinanti Armah
Doni Hendrawan
Dila Permatasari

NIM : 19111024131203
19111024131286
19111024131047
19111024131181

Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai"

Untuk melaksanakan penelitian skripsi di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan berkewajiban tetap menjaga kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan data/setiap informasi tentang Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Samarinda, 12 April 2023 M
21 Ramadhan 1444 H

an. Ketua HRD
Sekretaris HRD II,

Hamka, M.Psi., Ph.D., Psikolog
NIDN. 1123048701

Lampiran 7 Hasil Uji Plagiasi

SK Eva Pengaruh Lingkungan
Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
Non Akademik pada
Universitas Muhammadiyah
Kalimantan Timur

by Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 09-Oct-2023 11:20AM (UTC+0800)

Submission ID: 2187097733

File name: SKRIPSI_EVA_TURNITIN_2.docx (177.6K)

Word count: 9366

Character count: 59904

SK Eva Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

ORIGINALITY REPORT

26%
SIMILARITY INDEX

24%
INTERNET SOURCES

16%
PUBLICATIONS

11%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	2%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
3	library.universitaspertamina.ac.id Internet Source	1%
4	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
8	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%