

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

NASKAH PUBLIKASI

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

NASKAH PUBLIKASI

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

NASKAH PUBLIKASI

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

Oleh:

Eva Lusiyanti

1911102431203

Samarinda, 03 Juli 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



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

NIDN: 1118129002

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**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

Program Studi Manajemen



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

NIDN. 0605056501



(Ihwan Susila, 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. Naskah Publikasi 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,


EVA LUSIYANTI

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Eva Lusiyanti

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

e-mail: eva.lsynt01@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yakni guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non-akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur secara parsial dan simultan. Teknik pengumpulan data 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 yakni teknik analisis regresi linier berganda. Hasilnya secara parsial dan simultan memperlihatkan bahwasanya berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Lingkungan kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of the work environment and work discipline on the performance of non-academic employees at the Muhammadiyah University of East Kalimantan, both individually and collectively. The data collection method employed in this study involves using a questionnaire to gather primary data directly from the participants. The participants in this research comprised non-academic staff members at the Muhammadiyah University of East Kalimantan, totaling 64 individuals. The analysis technique employed in this study is multiple linear regression analysis. The findings demonstrate a partial and simultaneous relationship between the work environment and work discipline and their positive and significant impact on the performance of non-academic employees at the Muhammadiyah University of East Kalimantan.

Keywords : Employee Performance; Work Discipline; Work Environment

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan kini sangat tinggi, baik perkembangan dalam hal peningkatan institusi maupun dalam hal peningkatan pada segi mutunya. Pendidikan bertujuan sebagai bentuk pengembangan potensi individu dengan lebih baik dan tentunya sebagai jembatan untuk bisa memproduksi sumber daya manusia yang bermutu. Definisi sumber daya manusia mengacu pada individu yang dipekerjakan pada organisasi tertentu, biasanya disebut sebagai personel, tenaga kerja, atau karyawan (Tsauri, 2013). Singkatnya, kemandirian suatu lembaga atau organisasi sangat memiliki ketergantungan pada mutu sumber daya manusianya, baik positif maupun negatif. Instansi dan organisasi, termasuk Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, memiliki harapan yang tinggi terhadap keefektifan sumber dayanya dalam mencapai tujuan.

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yakni lembaga pendidikan tinggi swasta yang dimiliki oleh organisasi Muhammadiyah. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur didirikan melalui peleburan STIKES Muhammadiyah dan STIE Muhammadiyah Samarinda, serta penggabungan sepuluh program akademik tambahan. (UMKT, 2022). Untuk meningkatkan efikasi pegawai di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, perlu dilakukan perbaikan suasana lingkungan kerja secara bersamaan. Lingkungan kerja yang dimaksud menunjukkan suasana yang kondusif, yang dapat terjalin melalui komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan atau karyawan. Lingkungan kerja yakni penentu yang signifikan dari kinerja

optimal karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa berdampak buruk pada kenyamanan karyawan (Angwen, 2017). Lingkungan kerja meliputi semua faktor dan kondisi yang terdapat di sekeliling karyawan serta berpotensi mempengaruhi kinerjanya pada pelaksanaan tugas, dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Enny, 2019). (Farida & Hartono, 2016) berpendapat bahwasanya lingkungan kerja meliputi aspek fisik serta non fisik, yang secara bersama-sama berkontribusi untuk menciptakan suasana positif yang ditandai dengan kenyamanan, keamanan, ketenangan, dan rasa memiliki. Faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja sesuai pernyataan (Sedarmayanti, 2009) mencakup: warna¹; kebersihan²; penerangan dan cahaya³. Sesuai pernyataan (Sedarmayanti, 2016) indikator pada lingkungan kerja mencakup: ruang kerja¹; temperatur ruangan²; peralatan kerja³; sirkulasi udara⁴; serta keamanan⁵. Faktor lain yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai yakni penanaman disiplin kerja. Penanaman disiplin kerja diakui secara luas sebagai penentu penting keberhasilan dalam lembaga dan organisasi. Kehadiran disiplin kerja dalam perusahaan sangat penting untuk memastikan pemeliharaan ketertiban dan memfasilitasi pelaksanaan tugas yang diberikan secara efisien, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian hasil yang optimal. (Qomariah, 2020). Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan terhadap aturan dan peraturan yang ditetapkan, baik eksplisit maupun implisit, dalam lingkungan profesional (Agustini, 2019). Pelanggaran terhadap peraturan tersebut dapat mengakibatkan pengenaan sanksi ataupun hukuman (Khaeruman, 2021). Indikator disiplin kerja sesuai pernyataan (Agustini, 2019) mencakup: tingkat kehadiran¹; prosedur kerja²; ketaatan pada atasan³; kesadaran bekerja⁴; serta tanggung jawab⁵. Kinerja mengacu pada kapasitas individu untuk secara efektif melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada guna menggapai tujuan kerja, yang mencakup kuantitas dan kualitas hasil, yang selaras dengan tanggung jawab yang diberikan (Budiasa, 2021). Disisi lain (Kawiana, 2020) menerangkan bahwasanya kinerja karyawan yakni selaku hasil yang digapai oleh individu ataupun kelompok yang terlibat dalam aktivitas bisnis. Hasil ini mencakup peningkatan produktivitas dan pencapaian keberhasilan pemasaran, semua dalam kerangka wewenang dan tanggung jawab. Indikator pada kinerja karyawan sesuai pernyataan (Kawiana, 2020) mencakup: semangat kerja¹; kualitas kerja²; produk unggulan³; keberhasilan⁴; serta akuntabilitas⁵.

Pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang menyebabkan 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. Oleh karena itu, untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan perlu dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja yakni penilaian yang dilaksanakan dengan sistematis guna menyelidiki hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja ini bertujuan sebagai bentuk evaluasi ataupun peningkatan kinerja sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yakni penelitian kuantitatif dengan menerapkan teknik pengumpulan data kuesioner serta sumber data primer. Variable dependen yakni Kinerja Karyawan (Y). Disisi lain variable independen yakni Lingkungan Kerja (X_1) serta Disiplin Kerja (X_2). Populasinya yakni karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yakni 64 orang. Metode pengambilan sampel yakni sampling total ataupun sensus. Teknik analisis yakni regresi linier berganda dengan menerapkan uji instrumen data, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas variable lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan:

Tabel 1. 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 Tabel 1 tersebut maka disimpulkan bahwasanya nilai r hasil > nilai r table: 0,246 (df 64 – 2 = 62 dan = 0,05), sehingga seluruh item pernyataan dikatakan valid

Tabel 2. 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 Tabel 2 diatas maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya nilai R hitung > nilai R table: 0,246 (df 64 – 2 = 62 dan = 0,05), yang mana semua item pernyataan yakni valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan

| Indikator | 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 Tabel 3 tersebut maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya nilai R hitung > nilai R table: 0,246 (df 64 – 2 = 62 serta = 0,05), yang mana semua item pernyataan yakni valid

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yakni:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variable Penelitian | Item | Cronbach's Alpha | Koefisien reliabilitas | Keterangan |
|----------------------------|------|------------------|------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X_1) | 8 | 0,790 | 0,6 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X_2) | 8 | 0,720 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 8 | 0,876 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai Tabel 4 diperoleh hasil pengujian dengan nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka indikator ataupun kuesioner variabel yakni reliabel

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna melaksanakan pengujian adakah variable independen serta dependen yang mana keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Pada uji normalitas telah dilaksanakan outliers data sebanyak dua kali dikarenakan keberadaan data yang tidak berdistribusi normal ataupun $< 0,05$ sehingga perlu dilakukannya outliers data untuk memenuhi ketentuan uji normalitas yakni $> 0,05$. Menurut Gunawan, (2016) data yang tidak berdistribusi normal dapat dilakukan penyisihan ataupun outliers. Outlier mengacu pada skor yang menunjukkan nilai ekstrim, menyimpang secara signifikan dari keseluruhan distribusi skor. Sesuai hasil uji Kolmogorov One-Sample Normality, dampak variable lingkungan kerja serta variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non akademik di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dinilai dengan menggunakan nilai asymp. Sesuai p-value yang didapatkan yakni $0,200 >$ taraf signifikansi $0,05$, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya data mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas diterapkan guna menginformasikan terjadinya keterkaitan antar variable bebas dengan variable terikat dimana tidak mempunyai hubungan, dengan kata lain disebut sebagai masalah multikolinear apabila terdapat korelasi. Dalam pengujian ini diperoleh nilai *tolerance* variable independen lingkungan kerja serta disiplin kerja yakni $0,941 > 10$ serta nilai VIF yakni $1,063 < 10$, yang mana bisa diambil kesimpulan bahwasanya tidak mengalami multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas diterapkan guna mengetahui adakah suatu regresi menunjukkan ketimpangan atau tidak ketika membandingkan satu observasi dengan observasi yang lain. Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di atas serta di bawah ataupun di sekeliling nilai 0, titik-titik tidak konvergen hanya di atas ataupun di bawah, dan distribusi titik-titik data tidak berbentuk pola bergelombang yang melebar sebelum menyempit sebelum menjadi lebih lebar lagi.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linier berganda yakni :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi 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 persamaan tersebut diterangkan yakni:

- 1) Kinerja karyawan (Y) = 16,440
Konstanta maknanya kinerja karyawan (Y) yakni 16,440 tanpa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja
- 2) Lingkungan kerja (X₁) = 0,229
Konstanta regresi variable lingkungan kerja (X₁) yakni 0,229 maknanya jikalau variabel independen lain nilainya tetap serta lingkungan kerja (X₁) terjadi peningkatan 1 satuan, sehingga kinerja karyawan (Y) akan terjadi kenaikan yakni 0,229 dan berpengaruh positif.
- 3) Disiplin kerja (X₂) = 0,260
Konstanta regresi variable disiplin kerja (X₂) yakni 0,260 maknanya jikalau variabel independen lain nilainya tetap serta disiplin kerja (X₂) terjadi peningkatan 1 satuan, sehingga kinerja karyawan (Y) akan naik yakni 0,260 dan berpengaruh positif.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis berfungsi sebagai tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018).

a. Uji Parsial (t)

Hasil uji parsial (t) yakni :

Tabel 6. 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 Tabel 6 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 tabel 1.682 yang mana H₁ diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan 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 tabel 1,682 yang mana H₂ diterima, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

b. Uji Simultan (F)

Hasil uji simultan (F) yakni :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)

| Modal | F | Sig. |
|---------------------|--------|--------------------|
| 1 <i>Regression</i> | 16,712 | 0.000 ^b |
| Residual | | |

 Total

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai pada Tabel 7 bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

c. Uji Korelasi

Hasil uji korelasi dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

| Model | R |
|-------|-------|
| 1 | 0,675 |

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai pada Tabel 8 bisa diambil kesimpulan bahwasanya variable lingkungan kerja (X_1) serta variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sesuai nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ terdapatnya hubungan positif dan signifikan secara simultan dengan nilai R yakni 0,675 dengan derajat hubungan tinggi. Pedoman derajat hubungan korelasi menurut (Sugiyono, 2013) yakni: nilai *person correlation* 0,00 – 0,199 = sangat rendah¹; nilai *person correlation* 0,20 – 0,399 = rendah²; nilai *person correlation* 0,40 – 0,599 = sedang³; nilai *person correlation* 0,60 – 0,799 = tinggi⁴; nilai *person correlation* 0,80 – 1,00 = sangat tinggi⁵.

d. Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|
| 1 | 0,455 |

Sumber: data diolah, 2023

Sesuai tabel 9 bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel lingkungan kerja (X_1) serta variabel 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 variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Sesuai hasil uji analisis memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan nilai t hitung 2,824 > t tabel yakni 1,682 serta nilai $\text{sig } 0,007 < 0,05$. Sehingga H_1 diterima. Perihal ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden tertinggi pada indikator sirkulasi udara, bahwasanya dengan adanya sirkulasi udara yang baik dan nyaman akan membawa dampak pada hasil kinerja karyawan, serta jikalau lingkungan kerja dengan sirkulasi udara kurang nyaman sehingga 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 53 lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Instansi diharapkan mampu membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang disediakan instansi. Apabila

instansi tidak dapat mewujudkan lingkungan yang aman ataupun kondusif maka ini akan sangat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan. Yang mana nantinya akan memiliki dampak pada turunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Murtoodo *et al.*, 2018) menerangkan bahwasanya berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata kota Padang Panjang. Adapun penelitian lain (Ria, 2020) juga menunjukkan bahwasanya berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir, yang maknanya makin baik lingkungan kerja sehingga akan makin baik pula kinerja karyawannya. Sementara berbeda dengan pendapat (Sunarso, 2021) yang menyatakan bahwasanya berpengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan

Sesuai hasil uji analisis memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan nilai t hitung $4,205 > t$ tabel yakni $1,682$ serta nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Perihal ini menunjukkan bahwasanya apabila disiplin kerja makin tinggi maka kinerja karyawan non akademik pada 54 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 menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya paksaan. Korelasi antara kinerja dan disiplin sangat penting, karena kehadiran disiplin kerja menjamin terciptanya ketertiban dan kelancaran operasi dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian hasil yang optimal. Kehadiran disiplin kerja membawa dampak yang signifikan terhadap karyawan, sementara membina lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada semangat kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Hadiyati *et al.*, 2019) menerangkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang), disisi lain juga mengatakan pendapat yang serupa bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata kota Padang Panjang yang memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang), selain itu (Murtoodo *et al.*, 2018) juga mengatakan pendapat yang serupa bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata kota Padang Panjang. Namun berlainan dengan hasil penelitian (Kitta *et al.*, 2023) mengatakan bahwasanya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Simultan terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Sesuai hasil pengujian hipotesis secara simultan memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif dan 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 apabila Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur memiliki lingkungan kerja yang disiplin sehingga karyawan akan menjadi disiplin. Namun, apabila lingkungan kerja di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur kurang disiplin, kemungkinan besar pegawai juga kurang disiplin. Penerapan pendekatan ini secara efektif akan membatasi terjadinya lingkungan kerja yang tidak disiplin, karena menetapkan standar untuk perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja. Oleh sebab itu, dengan terdapatnya lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin yang kuat di Universitas

Muhammadiyah Kalimantan Timur diharapkan dapat meningkatkan kinerja non akademik, sehingga secara langsung mempengaruhi kegiatan kinerja mereka secara positif.

Perihal ini sejalan dengan penelitian yang dikerjakan (Sunarso, 2021) bahwasanya berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Bekasi Barat. Dengan ini bisa diambil kesimpulan bahwasanya ada korelasi positif antara tingkat dukungan lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan, serta tingkat kinerja selanjutnya yang ditunjukkan oleh karyawan.

SIMPULAN

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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, maka H1 diterima. Lingkungan kerja yang nyaman secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, maka H2 diterima. Dengan terdapatnya disiplin kerja akan menciptakan ketertiban serta kelancaran pekerjaan yang akan berdampak pada karyawan tersebut berupa meningkatnya kinerja.
3. Lingkungan kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, maka H3 diterima. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif serta kedisiplinan yang tinggi akan menunjang tingkat kinerja karyawan dan akan berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: 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*. Purwokerto: CV. Pena Persada Redaksi.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Ponorogo: 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*. Bali: (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/jesya.v6i1.933>
- 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).
- 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).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

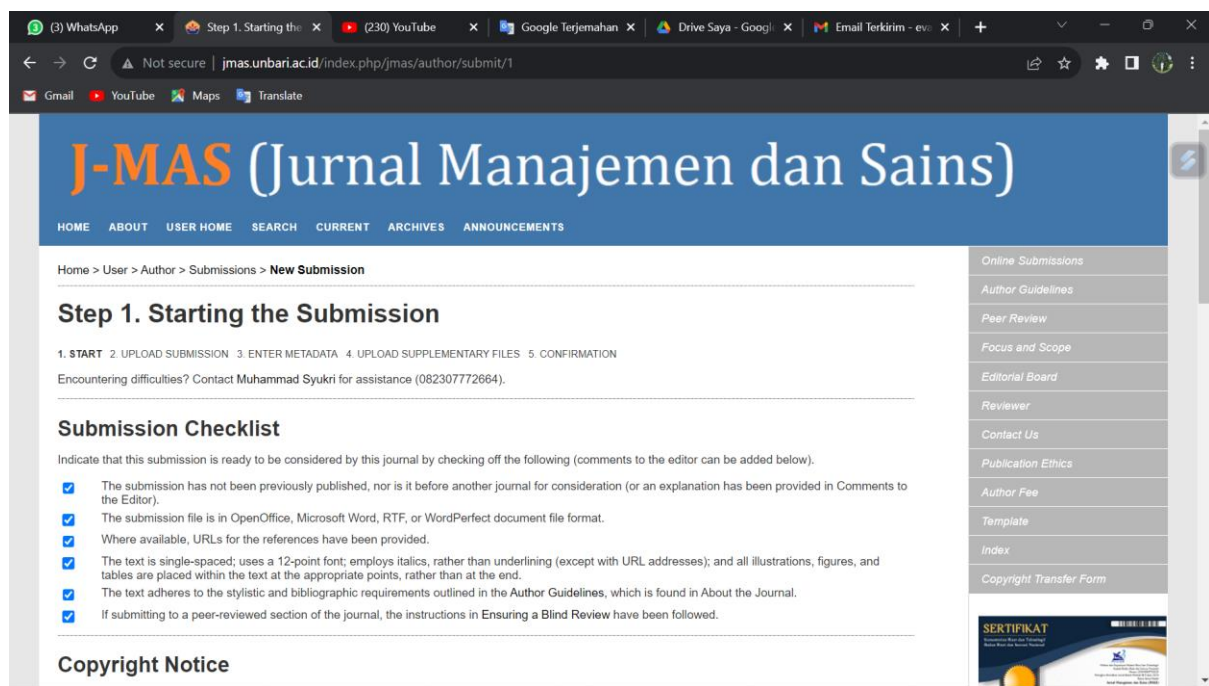
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sunarso. (2021). "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat". *Jurnal Ekonomi* , 3(2).
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- UMKT. (2022). *Sejarah UMKT*.

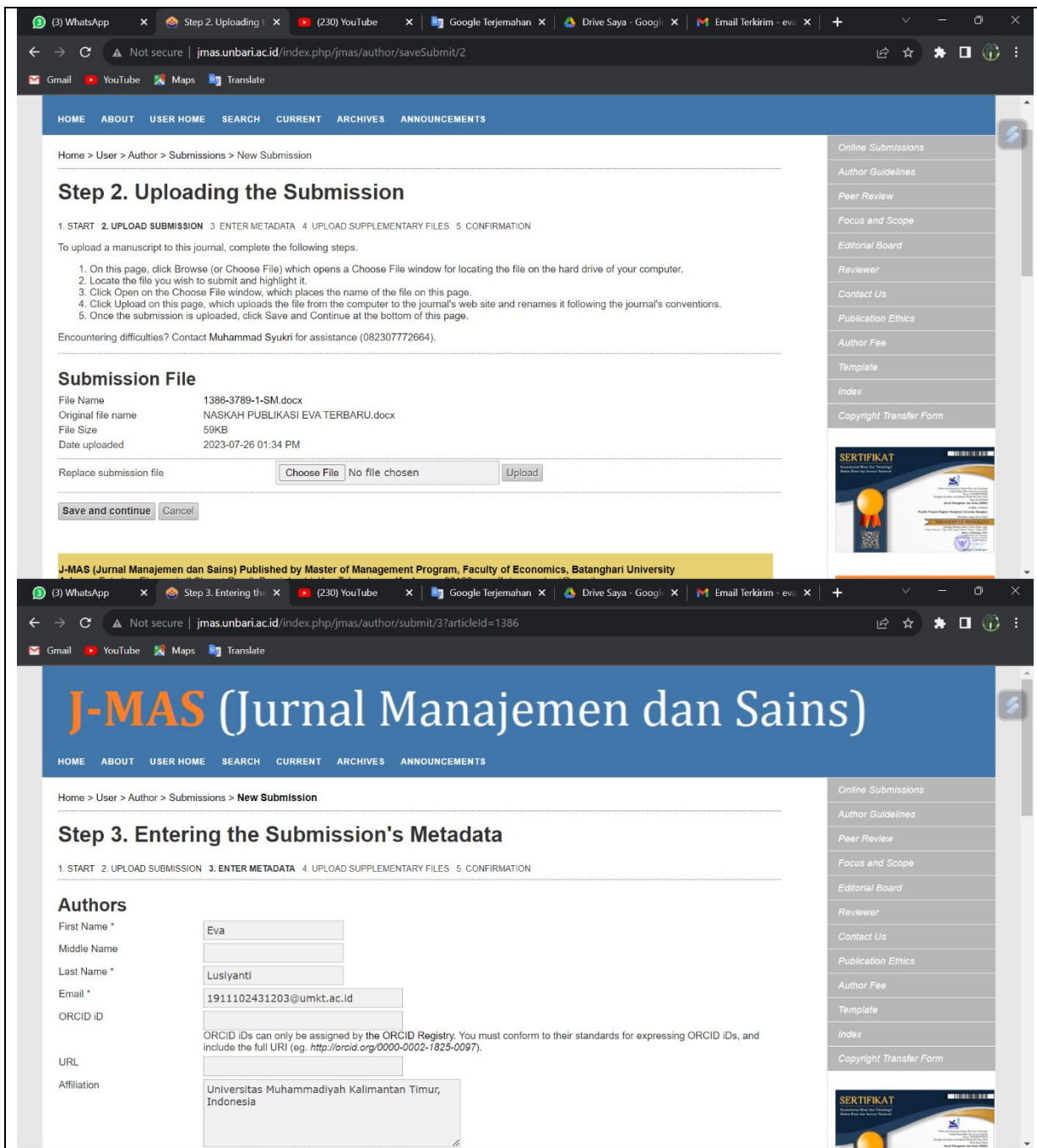
BUKTI PENGIRIMAN (SUBMIT) ARTIKEL LUARAN PENELITIAN

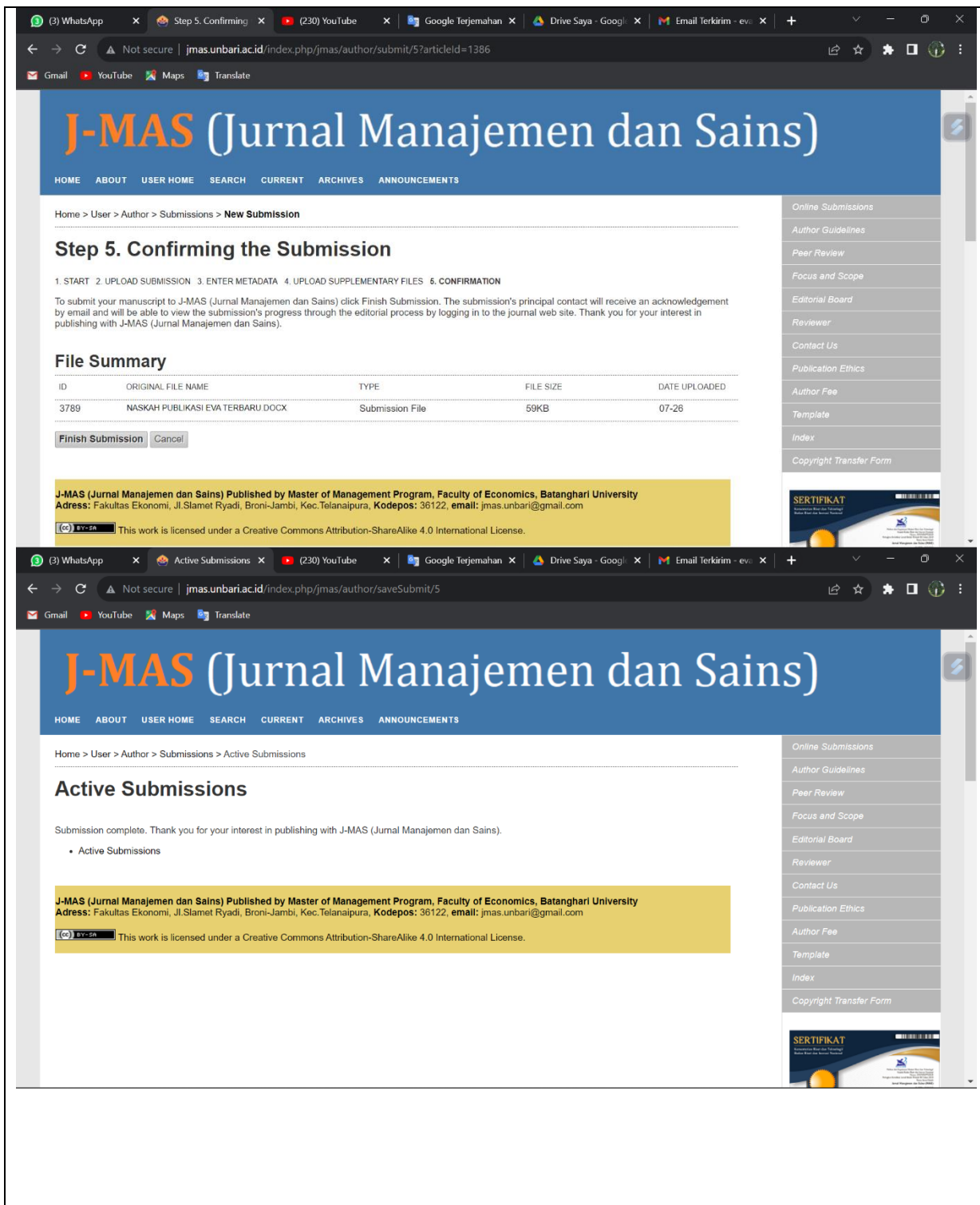
| | | |
|------------------|---|---|
| Nama | : | Eva Lusiyanti |
| NIM | : | 1911102431203 |
| Nama Jurnal | : | Jurnal Manajemen dan Sains |
| Indeksasi | : | Sinta 4 |
| URL Laman Jurnal | : | http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas |

1. Screenshot Submit Artikel

Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur







1. Screenshot Bukti Indeksasi Sinta

Alamat URL Sinta: <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/3575>

JURNAL MANAJEMEN DAN SAINS (JMAS)
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS BATANGHARI
P-ISSN : 2541688X <> E-ISSN : 25416243 Subject Area : Economy, Social

3.4375 Impact Factor
1319 Google Citations
Sinta 4 Current Accreditation

Google Scholar Garuda Website Editor URL

History Accreditation

| Year | Accreditation |
|------|---------------|
| 2016 | Accredited |
| 2017 | Accredited |
| 2018 | Accredited |
| 2019 | Accredited |
| 2020 | Accredited |
| 2021 | Accredited |
| 2022 | Accredited |
| 2023 | Accredited |
| 2024 | Accredited |

Citation Per Year By Google Scholar





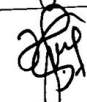

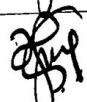
| Year | Citation |
|------|----------|
| 2015 | 0 |
| 2017 | 0 |
| 2019 | ~50 |
| 2021 | ~250 |
| 2023 | ~600 |





Journal By Google Scholar

| | All | Since 2018 |
|----------|------|------------|
| Citation | 1319 | 1318 |
| h-index | 18 | 18 |

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

Nama Mahasiswa : Eva Lusiyanti
 NIM : 1911102431203
 Program Studi : S1 Manajemen (SDM).
 Bimbingan Mulai :
 Judul Skripsi : **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 (1r) |  |
| 4. | 26/03 2023 | Revisi Bab 1-3 (1r) |  |
| 5. | 30/03 2023 | Revisi daftar isi, penulisan |  |
| 6. | 02/4 2023 | Revisi isi penulisan & mendekey |  |
| 7. | 1/04 2023 | Revisi susunan penomoran (belum selesai arisan) |  |

| | | | |
|-----|----------------|--------------------------------|---|
| 8. | 19/05 2023. | Konsul Kuesioner (Permyatan). |  |
| 9. | 29/05 2023 | Revisi Deskripsi Kuesioner |  |
| 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

NP 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 11:29AM (UTC+0800)

Submission ID: 2187128236

File name: NASPUB_EVA_TURNITIN_2.docx (32.09K)

Word count: 3365

Character count: 22071

NP Eva Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| 30% SIMILARITY INDEX | 29% INTERNET SOURCES | 21% PUBLICATIONS | 16% STUDENT PAPERS |
|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|------------------------------|

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | repository.unej.ac.id Internet Source | 3% |
| 2 | docplayer.info Internet Source | 3% |
| 3 | repository.umpalopo.ac.id Internet Source | 2% |
| 4 | Syifani Hidayah, Jumawan Jumawan, Agus Dharmanto, Hadita Hadita, Kardinah Indrianna Meutia. "PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2021 Publication | 1% |
| 5 | Submitted to Universitas Pamulang Student Paper | 1% |
| 6 | repository.unsoed.ac.id Internet Source | 1% |