

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAH X
DI KOTA SAMARINDA**

***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE
EMPLOYEE AT GOVERNMENT OFFICE X
IN SAMARINDA CITY***

Revi Hamdani, Askiah, Rinda Sandayani Karhab

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Serjana Manajemen



Disusun Oleh:

Revi Hamdani

1911102431069

**PROGRAM STUDY MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Kantor Pemerintah X Di Kota Samarinda**

*Effect Of Work Environment On Performance Employee At
Government Office X In Samarinda City*

Revi Hamdani, Askiah, Rinda Sandayani Karhab

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Serjana Manajemen



Disusun Oleh:

Revi Hamdani

1911102431069

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

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAH X
DI KOTA SAMARINDA**

Oleh :

Revi Hamdani

1911102431069

Samarinda, 03 Agustus 2023

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing :



Askiah, S.E., M.Si

NIDN : 28037306

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PEGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAH X
DI KOTA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Revi Hamdani

NIM : 1911102431069

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 05/07/2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan penguji:

Penguji 1 : Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si (.....)

Penguji 2 : Askiah, S.E., M.Si (.....)

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis Politik

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

NIDN. 0604075802

Ketua

Program Studi Manajemen

Ihwan Susila, S.E., M.Psi., Ph.D

NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Revi Hamdani
NIM : 1911102431069
Program Studi : S1 Manajemen
Email : *revihamdani28@gmail.com*

Dengan ini menyatakan:

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

Samarinda, 12 Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan,


13AKX681043759
Revi Hamdani

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAH X DI KOTA SAMARINDA

(Revi Hamdani¹, Askiah², Rinda Sandayani Karhab³)

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda¹

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda²

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda³

E-mail penulis: revihamdani28@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to find out how much influence the work environment (X) has on employee performance (Y) at Government Office X, Samarinda City. Using Quantitative method. The population consists of 65 employees at Government Office X Kota Samarinda. The sample that became the subject of this study was an employee at the X government office, Samarinda city, with a total of 40 people. The data was collected using a questionnaire with a Likert scale measurement. Collecting data using purposive sampling. The analytical tool in this study uses Simple Linear Regression Analysis. Using hypothesis testing, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test. The results of this research show that partially, the work environment has a significant influence on employee performance because the t count value is $3.763 > t$ table 2.0243 and the significance is $0.002 < 0.05$. And the R Square value is 0.232 aka $23,2\%$, meaning that the work environment has an influence of 23.2% on employee performance.*

Keywords: *Work environment; employee performance; HRD*

Abstrak: Tujuan penelitian ini guna mengetahui seberapa pengaruhnya lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pemerintah X Kota Samarinda. Menggunakan metode Kuantitatif. Populasi terdiri dari 65 orang pegawai di Kantor Pemerintah X Kota Samarinda. Sampel yang menjadi subjek penelitian ini merupakan pegawai di Kantor pemerintah X kota samarinda dengan total 40 orang, pengambilan data menggunakan kuisioner dengan pengukuran skala likert. Pengumpulan data menggunakan *purposive sampling*. Adapun alat analisis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana. Menggunakan uji hipotesis, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Hasil dari riset ini menunjukan kalau Secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebab nilai t hitung $3.763 > t$ tabel 2.0243 serta signifikansi $0,002 < 0,05$. Serta nilai R Square $0,232$ alias $23,2\%$, maksudnya lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar $23,2\%$ terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan kerja; Kinerja karyawan; Sumber Daya Manusia **PENDAHULUAN**

Merambah era globalisasi dalam industri dunia, dikala ini menampilkan meningkatnya ekonomi yang membagikan peluang terang untuk tiap lembaga ataupun industri yang sanggup bersaing dengan industri yang lain, baik itu bisnis barang maupun jasa. Terkait dengan hal itu pihak industri pasti mau memperoleh hasil yang optimal ataupun Dengan ungkapan yang lain mau mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha. Untuk mencapai kelancaran dan pertumbuhan perusahaan yang didirikan, penting bagi perusahaan tersebut untuk memiliki visi dan misi yang terencana dengan baik. Dalam proses ini, terdapat beberapa elemen yang saling terkait dan memiliki hubungan erat, seperti Sumber Daya Manusia yang menjadi unsur kunci dalam mewujudkan visi dan misi tersebut, serta para individu yang terlibat dalam pendirian perusahaan.

SDM wajib dikelola dengan baik supaya karyawan bisa berpartisipasi aktif dalam menggapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, SDM wajib memperhitungkan aspek pendukung lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang mempunyai sarana serta prasarana yang mencukupi, sinergi positif antara rekan kerja, karyawan, dan atasan membangun lingkungan kerja yang aman dan menguntungkan. Dalam perihal ini, area kerja yang kondusif bisa pengaruhi kinerja karyawan. Tidak hanya sumber daya manusia selaku keberhasilan sesuatu organisasi, lingkungan kerja di dalam organisasi juga sebagai salah satu pendorong dibalik keberhasilan organisasi dan lembaga. Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang terkait dengan kegiatan dan aktivitas para karyawan di Kantor yang selalu bersentuhan langsung, Dalam lingkungan kerja, sangat diperlukan suasana aman, nyaman, dan kondusif, termasuk dengan menyusun penataan letak alat dan

perangkat sesuai tugasnya. Selain itu, suasana positif di antara para karyawan juga berperan dalam meningkatkan efisiensi dalam proses produksi dan penyelesaian pekerjaan.

Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan performa karyawan di sebuah perusahaan, sedangkan lingkungan Pekerjaan yang tidak positif dan tidak menjangkau kebutuhan karyawan bisa mengurangi kinerja karyawan dan pada akhirnya mengurangi semangat karyawan untuk bekerja. Misalnya, suara keras, suhu ruangan dan terdapat beberapa faktor lain yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja dan dapat mengganggu pekerjaan karyawan. Dengan adanya fasilitas yang sangat baik dan hubungan harmonis antara rekan kerja, karyawan, dan atasan di lingkungan kerja, maka efektivitas lingkungan kerja dapat meningkat. Sebaliknya, situasi kerja yang tidak menyenangkan dan kurang perhatian terhadap kebutuhan karyawan yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja, yang berdampak negatif pada hasil kerja yang dicapai di suatu perusahaan. Elemen utama bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, di mana karyawan berada dalam lingkungan yang mendukung akan cenderung bekerja lebih efektif. Sebaliknya, Apabila karyawan berada di lingkungan yang tidak sesuai dan tidak menunjang kebutuhan hal itu dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan mudah lelah, Yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja dengan efek negatif.

Dengan berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk meneliti di Kantor Pemerintah X di kota Samarinda, merupakan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Perindustrian Republik Indonesia dibawah Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI), di Samarinda Kalimantan Timur. Dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah X Di Kota Samarinda". Melalui studi ini, diharapkan dapat mengetahui apakah ada faktor-faktor Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Pemerintah X di Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan metode kuantitatif, didefinisikan sebagai bagian dari serangkaian penelitian pendekatan sistematis terhadap fenomena yang menghimpun data yang diukur menggunakan teknik statistik matematika atau komputer. Jumlah populasi dalam penelitian ini yakni 65 orang pegawai dikantor Pemerintah X di kota Samarinda, dan sampel sebanyak 40 orang responden. Pengambilan sampel, menggunakan tehnik *purposive sampling* untuk mengambil sampel.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Bertujuan mengidentifikasi instrument pengukuran yang diterapkan untuk mengumpulkan data benar-benar dapat diandalkan atau tidak. Dalam menentukan validitas instrumen, metode Pearson Product Moment digunakan untuk menentukan Validitas Instrument. Proses pemilihan item didasarkan pada perbandingan nilai sig/p value dengan alpha (α). Keputusan dalam uji ini diambil berdasarkan kriteria berikut:

- Jika nilai sig < alpha (α) dan pearson correlation positif, maka item kuesioner dinyatakan valid
- Jika nilai sig < alpha (α) Apabila Pearson correlation bernilai negatif, maka item pada kuesioner dianggap tidak valid.
- Jika nilai sig > alpha (α), maka item-item pernyataan dalam kuesioner dianggap tidak valid.

1) Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Sig	Nilai Kritis	Keterangan
Penerangan dalam ruangan tempat bekerja dirasa sudah cukup baik	0.000	0.05	Valid
Terdapat penerangan cadangan ditempat bekerja saat terjadi pemadaman listrik.	0.000	0.05	Valid
Suhu ruangan tempat saya bekerja membuat nyaman dalam bekerja	0.000	0.05	Valid
Sirkulasi udara diruangan saya bekerja baik	0.000	0.05	Valid
Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat saya bekerja	0.000	0.05	Valid
Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saya saat sedang bekerja	0.001	0.05	Valid
Warna cat yang digunakan diruangan saya bekerja memberikan efek semangat bekerja.	0.000	0.05	Valid
Warna cat diruangan saya bekerja cukup baik dan tidak membosankan.	0.000	0.05	Valid
Ruangan yang saya tempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup dan nyaman.	0.000	0.05	Valid
Ruang yang saya tempati untuk bekerja selalu bersih dan rapi.	0.000	0.05	Valid
Saya merasa bahwa bangunan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar keamanan	0.000	0.05	Valid
Diruangan tempat saya bekerja terdapat alat penunjang keamanan	0.000	0.05	Valid
Saya menjaga hubungan baik dengan atasan	0.000	0.05	Valid
Saya menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja	0.000	0.05	Valid

Menunjukkan semua pernyataan dinyatakan Valid karena nilai $sig < \alpha$ (α) atau ($0,000 < 0,05$) maka lingkungan kerja bisa dikatakan semua indikator tersebut valid menjadi alat penelitian atau dibuat pada penelitian.

2) Kinerja Karyawan

Pernyataan	Sig	Nilai Kritis	Keterangan
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai dengan prosedur perusahaan	0.000	0.05	Valid
Saya selalu berkerja dengan teliti	0.000	0.05	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat	0.000	0.05	Valid
Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0.000	0.05	Valid

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	0.000	0.05	Valid
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.000	0.05	Valid
Saya memiliki kemampuan inisiatif dalam berkerja	0.000	0.05	Valid
Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain	0.000	0.05	Valid

Berdasarkan Uji validitas Kinerja karyawan diketahui nilai $sig < \alpha$ (α) atau ($0,000 < 0,05$) maka variabel kinerja karyawan bisa dikatakan semua indikator tersebut valid menjadi alat penelitian atau dibuat pada penelitian.

Uji Reliabilitas

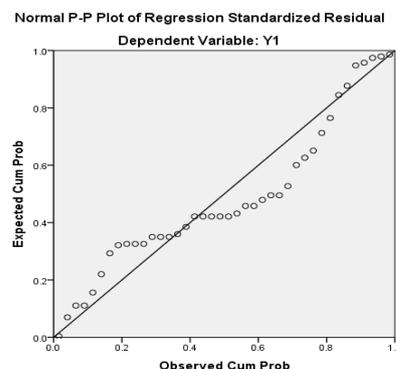
Digunakan sebagai mengevaluasi jauh mana instrumen penilaian (seperti tes, kuesioner, atau skala) konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur suatu karakteristik atau variabel tertentu, Apabila koefisien korelasi melebihi nilai kritis, atau nilai Cronbach alpha melebihi 0,6 maka item tersebut dianggap reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.911	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.930	0.6	Reliabel

Diketahui bahwa didalam penelitian ini variable (X) bernilai 0,911 dan variabel (Y) memiliki nilai 0,910 lebih tinggi dari 0,06 yang berarti penelitian ini reliabel konsisten dan dapat diandalkan.

Uji Normalitas

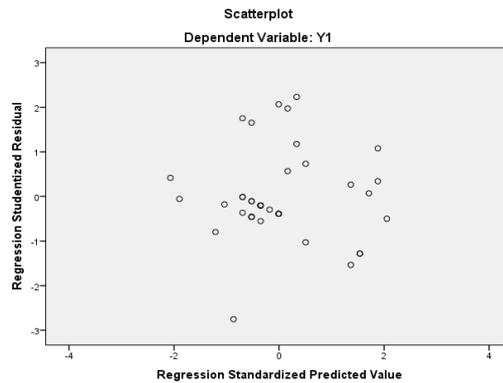
Dilakukan guna memeriksa apakah nilai residual dari hasil estimasi memiliki distribusi yang mengikuti pola normal atau tidak. Dalam pengecekan normalitas data, menggunakan probability plot.



Dalam penelitian ini, berdasarkan uji normalitas diketahui bahwa data menyebar mengikuti pola garis diagonal distribusi, Jadi asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat gejala atau tanda-tanda anomali distribusi dengan memeriksa distribusi data pada *scatterplot*. Apabila data tidak menunjukkan pola tertentu maupun acak, hingga bisa disimpulkan kalau tidak terdapat heteroskedastisitas. Apabila *scatterplot* menunjukkan pola tertentu atau tidak acak, maka dicurigai adanya heteroskedastisitas. Bentuk yang bagus merupakan model dengan varians sama atau homoskedastisitas.



Dari hasil uji heteroskedastisitas titik-titik tidak terdistribusi acak dan tidak berbentuk pola, maka bentuk regresi penelitian ini adalah bebas heteroskedastisitas.

Hasil Uji t

Uji t berguna untuk menilai sejauh mana pengaruh antar variabel jika signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel lain.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.270	3.527		3.763	.001
X1	.269	.079	.482	3.390	.002

a. Dependent Variable: Y1

Diketahui t_{hitung} sebesar $3.763 > t_{tabel}$ 2.0243 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Jadi kesimpulannya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.482 ^a	.232	.212	2.887

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y1

Nilai R Square 0,232, yang setara dengan 23,2%, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak sebesar 23,2% kepada kinerja karyawan. Sedangkan 77,8% sisanya, dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 23,2% dalam menjelaskan kinerja karyawan, Sementara sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dipenelitian ini.

Regresi Linear Sederhana

Uji ini guna menganalisis serta menggambarkan ikatan antara variabel dengan satu ataupun lebih variabel input.

Variabel	Koefisien B
Constanta	13.270
Lingkungan Kerja	0.269

Dalam permasalahan ini, menggunakan regresi sederhana guna mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. persamaan regresi sederhana guna menghubungkan kedua variabel tersebut yakni $Y = 13.270 + 0.269X$. Angka koefisien variabel lingkungan kerja yakni positif, ialah 0.269. Yang berarti bila kondisi lingkungan kerja mengalami peningkatan, kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan 0.269 poin.

PEMBAHASAN

Bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pemerintah X di kota Samarinda. Dalam uji regresi sederhana, diperoleh bukti bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan, kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,269. Selain itu, dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, didapatkan informasi bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu, nilai koefisien determinasi 0.232 menampilkan kalau 23,2% dari alterasi dalam kinerja karyawan bisa dipaparkan melalui variabel lingkungan kerja, yang berarti lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 23,2% dalam mempengaruhi kinerja pegawai, Sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dipenelitian ini. Maka jika lingkungan kerja baik akan meningkat pula kinerja pegawai akan tetapi jika lingkungan kerjanya yang buruk maka akan menurun pula kinerja pegawai. Faktor lingkungan kerja menjadi elemen krusial yang sangat signifikan bagi individu yang bekerja di suatu tempat kerja, karyawan dapat mencapai hasil optimal bila didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman. Jika karyawan sulit berkonsentrasi pada pekerjaannya dan hubungan kerja yang sumbang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan, atau sebaliknya, suasana kantor yang menyenangkan akan meningkatkan kinerja.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang diciptakan dalam suatu perusahaan atau pun organisasi maka akan memberikan keamanan dan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas dari atasan ataupun menjalankan aktivitas kerja lainnya, maka dalam hal ini kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan waktu.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang memperoleh data melalui penyebaran kuesioner. dalam bentuk Google Form. Partisipan penelitian berjumlah 40 pegawai yang bekerja di kantor Pemerintah X di kota Samarinda. Berlandaskan ulasan di atas, bisa disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui Lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Kantor Pemerintah X Kota Samarinda.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja secara parsial dan signifikan, karena nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dan signifiakan $0.002 < 0.05$. Penemuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Peneliti selanjutnya
 - a. Harapannya di masa yang akan datang agar meningkatkan ukuran sampel agar informasi yang diperoleh lebih akurat dan rinci selama penelitian dilakukan.
 - b. Disarankan untuk melanjutkan penelitian secara berkelanjutan dengan tujuan untuk mengamati dan mengevaluasi kemungkinan perubahan sikap responden dari waktu ke waktu dan bisa meneliti variable-variabel lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karena mengingat penelitian ini Mempunyai pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja para karyawan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan lebih memperhatikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Perusahaan lebih memperhatikan karakter-karakter dari setiap pegawai atau karyawan demi menjaga kinerja karyawan agar terus baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru : Zanafa.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Z. M. (2019). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE. *Me*, 7(April), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (Pengarang). (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi aksara 2017.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nofriadiman, Feri Vernando, A. L. (2023). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM PERINDUSTRIAN KABUPATEN AGAM. *Jurnal Teknik Dan Teknologi Tepat Guna*, 1(1), 87–112. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/jtechhttps://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/jtech>
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). the Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>

- Rina Apriyanti, I Ketut R Sudiarditha, Ari, S. (2021). EFFECT OF REWARD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS A MEDIATION (STUDY ON EMPLOYEES OF PT. INTERNATIONAL CHEMICAL INDUSTRY). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting (DIJEFA)*, 1(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i6.718>
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509–522. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–83.
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA*. 2(1), 89–102.
- Yovina Vanesa, Y., Matondang, R., Sadalia, I., Toyib Daulay, M., & Author, C. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN*, 2(5), 37. www.aijbm.com
- Zahrah Fajriya, M. Azis Firdaus, R. T. R. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA STAF PENGAJAR SDITA EL MA'MUR BOGOR. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i1>

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

Nama Mahasiswa : Revi Hamdani
 NIM : 1911102431069
 Program Studi : Manajemen
 Bimbingan Mulai : 08-02-2023
 Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
pegawai kantor BSRJ Samarinda

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
	09/2 2023	Penyusunan BAB 1, 2, dan 3, Judul	Asv
	13/2 2023	Perbaiki BAB 2 penelitian terdahulu	A
	21/2 2023	Perbaiki Kerangka Fikir, Abstract dan Kata Kunci	A
	5/4 2023	Konsul BAB 3 metode dan perbaikan Analisis Data	A
	6/4 2023	Membahas Kerangka Teori BAB 1, 2 dan 3 dan pengesahan, ACC	A
		————— V —————	A
	2/6 2023	Penyusunan BAB 4, dan 5	A
	8/6 2023	Pengelolaan data SPSS Pembahasan BAB 4-5	A

15/6 2023	membahas langsung Revisi BAB 4 dan 5	A
17/6 2023	Revisi Pembahasan BAB 4	A
20/6	Revisi dan pembahasan BAB 4 dan 5 Peretujuan skripsi	A

Samarinda, 06-09.....2023

Pembimbing,


(.....)



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



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Askiah, S.E.,M,Si
NIDN : 28037306
Nama : Revi Hamdani
NIM : 1911102431069
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1-Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah X Di Kota Samarinda" telah di submit pada jurnal Scientia pada tahun 2023. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Mahasiswa

Revi Hamdani
NIM. 1911102431069

Samarinda, Rabu, 02 Agustus 2023

Dosen Pembimbing

Askiah., S.E.,M.Si
NIDN. 28037306

Naskah Publikasi Revi Hamdani

by hamdani revi

Submission date: 01-Aug-2023 12:21PM (UTC-0400)

Submission ID: 2140034395

File name: KINERJA_PEGAWAI_PADA_KANTOR_PEMERINTAH_X_DI_KOTA_SAMARINDA.docx (23.66K)

Word count: 1900

Character count: 12435

Naskah Publikasi Revi Hamdani

ORIGINALITY REPORT

27 %
SIMILARITY INDEX

24 %
INTERNET SOURCES

13 %
PUBLICATIONS

12 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	4 %
2	ejurnal.ung.ac.id Internet Source	3 %
3	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	2 %
4	id.scribd.com Internet Source	1 %
5	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	1 %
6	media.neliti.com Internet Source	1 %
7	www.jurnal-umbuton.ac.id Internet Source	1 %
8	mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id Internet Source	1 %
9	digilib.ui.ac.id Internet Source	1 %
