

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

SKRIPSI



**Diajukan oleh:
Ahmad Hidayat
2011102431067**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis Dan Politik
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



**Diajukan oleh:
Ahmad Hidayat
2011102431067**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**


SKRIPSI

Diajukan oleh:


**Ahmad Hidayat
2011102431067**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 24 Juni 2024**

Pembimbing


Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si
NIDN. 8835033420

**Mengetahui,
Koordinator Skripsi**


Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., MBA
NIDN. 1115039601

LEMBAR PENGASAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**Ahmad Hidayat
2011102431067**

**Diseminarkan dan diujikan
Pada tanggal 08 Juli 2024**

Penguji I



**Damingun, S.E., M.M.
NIDN. 1117087203**

Penguji II



**Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si.
NIDN. 8835033420**

**Mengetahui,
Ketua**

Program Studi S1 Manajemen



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

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Hidayat

Nim : 2011102431067

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam **skripsi** saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, Senin 08 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Ahmad Hidayat

NIM. 2011102431067

ABSTRAK

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Rumusan masalah yang terdapat pada penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Permasalahan yang terjadi pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara terhadap kinerja yang masih belum optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 25 untuk menganalisis data. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung pada pegawai Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 30 orang responden dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi pegawai Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The effect of work discipline and work environment on the performance of Purwajaya Village Apparatus in Kutai Kartanegara Regency. The formulation of the problems contained in the study to determine whether work discipline and work environment have a significant effect on performance on Purwajaya Village Apparatus in Kutai Kartanegara Regency. Problems that occur in Purwajaya Village Apparatus in Kutai Kartanegara Regency on performance that is still not optimal. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and work environment on the performance of Purwajaya Village Apparatus in Kutai Kartanegara Regency. In this study using quantitative methods. The data analysis technique used is the instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination with the help of SPSS 25 to analyze the data. Data collection uses a questionnaire distributed directly to employees of the Purwajaya Village Apparatus in Kutai Kartanegara Regency. The population in this study were employees of the Purwajaya Village Apparatus in Kutai Kartanegara Regency, totaling 30 respondents and the sample used in this study was the entire population of Purwajaya Village Apparatus employees in Kutai Kartanegara Regency. The results of the study showed that work discipline (X1) had a positive and significant effect on performance (Y), work environment (X2) had a positive and significant effect on performance (Y), and work discipline (X1) and work environment (X2) simultaneously had a significant effect on performance (Y).

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Allah *SWT* atas rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara” dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Teriring do’a sholat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad *SAW*, Rasul akhir zaman. Dan semoga tumpahan do’a sholat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada’, para mushonnifin, para ulama’ dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnah-Nya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Kepada Kepala Desa Purwajaya dan jajarannya kami ucapkan banyak terima kasih telah memberikan ijin penelitian.
3. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, MM.,Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Prof. Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.D, selaku Ketua Program Studi.
5. Bapak Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing dan selaku dosen penguji II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Damingun, S.E., M.M, selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukkan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen-dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan pelajaran dari semester 1 sampai semester akhir, saya ucapkan terima kasih.
8. Seluruh staff administrasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, saya ucapkan terima kasih.
9. Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak terutama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.
10. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Bapak, Ibu dan keluarga tercinta yang telah mendukung penulis sehingga mampu mencapai tahap akhir untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do’a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. *Amiin*.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Samarinda, Senin 08 Juli 2024
Penyusun,



Ahmad Hidayat
NIM. 2011102431067

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Perumusan Hipotesis	4
1.6 Kerangka Pikir	5
BAB II METODE PENELITIAN	7
2.1 Lokasi Penelitian	7
2.2 Jenis Penelitian	7
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel	7
2.4 Sumber Data	7
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	7
2.6 Teknik Pengumpulan Data	8
2.7 Skala Pengukuran	9
2.8 Teknik Analisis Data	9
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	12
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	12
3.2 Deskripsi Data Responden	13
3.3 Analisis Deskriptif	15
3.4 Uji Instrumen	17
3.5 Uji Asumsi Klasik	18
3.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	20
3.7 Uji Hipotesis	20
3.8 Pembahasan	22
BAB IV PENUTUP	24
4.1 Kesimpulan	24
4.2 Keterbatasan	24
4.3 Saran	24
DAFTAR PUSTAKA	26
LAMPIRAN	30

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2. 1 Definisi Operasional Variabel.....	8
2. 2 Skala Likert.....	9
3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	13
3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	13
3. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	13
3. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	14
3. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	14
3. 6 Kategori Jawaban.....	15
3. 7 Respon Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1).....	15
3. 8 Respon Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2).....	16
3. 9 Respon Responden Terhadap Kinerja (Y).....	17
3. 10 Hasil Uji Validitas.....	17
3. 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	18
3. 12 Hasil Uji Normalitas.....	19
3. 13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	19
3. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	20
3. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	20
3. 16 Hasil Uji T.....	21
3. 17 Hasil Uji F.....	21
3. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	22

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. 1 Kerangka Pikir.....	6
3. 1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa Purwajaya	12

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
L1 Lembar Kuesioner	31
L2 Hasil Rekapitulasi Identitas Responden	35
L3 Hasil Tanggapan Responden Disiplin Kerja X1	37
L4 Hasil Tanggapan Responden Lingkungan Kerja X2	38
L5 Hasil Tanggapan Responden Kinerja Y.....	39
L6 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
L7 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
L8 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
L9 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
L10 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	40
L11 Hasil Analisis Respon Responden (X1.1).....	41
L12 Hasil Analisis Respon Responden (X1.2).....	41
L13 Hasil Analisis Respon Responden (X1.3).....	41
L14 Hasil Analisis Respon Responden (X1.4).....	42
L15 Hasil Analisis Respon Responden (X1.5).....	42
L16 Hasil Analisis Respon Responden (X1.6).....	42
L17 Hasil Analisis Respon Responden (X1.7).....	42
L18 Hasil Analisis Respon Responden (X1.8).....	43
L19 Hasil Analisis Respon Responden (X1.9).....	43
L20 Hasil Analisis Respon Responden (X1.10).....	43
L21 Hasil Analisis Respon Responden (X2.1).....	43
L22 Hasil Analisis Respon Responden (X2.2).....	43
L23 Hasil Analisis Respon Responden (X2.3).....	44
L24 Hasil Analisis Respon Responden (X2.4).....	44
L25 Hasil Analisis Respon Responden (X2.5).....	44
L26 Hasil Analisis Respon Responden (X2.6).....	44
L27 Hasil Analisis Respon Responden (X2.7).....	44
L28 Hasil Analisis Respon Responden (X2.8).....	45
L29 Hasil Analisis Respon Responden (X2.9).....	45
L30 Hasil Analisis Respon Responden (X2.10).....	45
L31 Hasil Analisis Respon Responden (X2.11).....	45
L32 Hasil Analisis Respon Responden (Y1).....	46
L33 Hasil Analisis Respon Responden (Y2).....	46
L34 Hasil Analisis Respon Responden (Y3).....	46
L35 Hasil Analisis Respon Responden (Y4).....	46
L36 Hasil Analisis Respon Responden (Y5).....	46
L37 Hasil Analisis Respon Responden (Y6).....	47
L38 Hasil Analisis Respon Responden (Y7).....	47
L39 Hasil Analisis Respon Responden (Y8).....	47
L40 Hasil Analisis Respon Responden (Y9).....	47
L41 Hasil Analisis Respon Responden (Y10).....	48
L42 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	48

L43 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	49
L44 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	51
L45 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	52
L46 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	53
L47 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	53
L48 Hasil Uji Normalitas	53
L49 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
L50 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54
L51 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	54
L52 Hasil Uji Hipotesis.....	55
L53 Surat Izin Penelitian	56
L54 Surat Balasan Dari Objek Penelitian.....	57
L55 Kartu Kendali Bimbingan.....	58
L56 Lembar Saran Dan Perbaikan.....	59
L57 Hasil Uji Tumitin.....	61
L58 Pengisian Kuesioner Penelitian	63
L59 Objek Penelitian	63
L60 Nilai R_{tabel}	64
L61 Nilai T_{tabel}	65
L62 Nilai F_{tabel}	66

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar organisasi saat ini sangat meningkat, sehingga organisasi harus terus meningkatkan dan melakukan perkembangan pada strategi guna mempertahankan organisasi itu sendiri. Organisasi yang terdiri dari individu-individu yang siap untuk bekerja sama atau berkolaborasi agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Agar sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya dengan cara yang efektif maka dibutuhkan manajemen yang cermat dan kompeten. Organisasi dapat mudah mencapai tujuannya jika memiliki SDM yang berkualitas.

SDM sangat penting bagi organisasi, dikarenakan dapat membantu memastikan keberhasilan dan pertumbuhan suatu organisasi. Kualitas SDM sebuah organisasi perlu diterapkan secara efektif agar bisa membuahkan hasil yang optimal. Sebab kegagalan dan kesuksesan didalam organisasi tergantung pada sumber daya manusianya, semakin bagus kualitas pegawai maka persaingan akan semakin tinggi sehingga kita harus tetap mempertahankan kualitas pegawai yang baik. Pegawai yang bisa bekerja dengan baik serta memiliki tingkat produktivitas tinggi bisa menghasilkan kinerja yang baik juga. Tujuan organisasi diharap bisa berhasil dengan tingginya tingkat produktivitas pegawai. Sebaliknya jika pegawai tidak memiliki kebiasaan kerja yang baik dan tidak produktifitas, maka tujuan suatu organisasi akan meleset atau mungkin susah akan mencapai tujuannya. Dari situlah kita tau bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam suatu organisasi.

Salah satu komponen penting dalam kesuksesan sebuah organisasi adalah pekerjaan pegawai. Produktivitas dan kualitas pegawai dapat secara signifikan mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sabina & Syafina, 2024). Kinerja merupakan representasi dari ambang batas penyelesaian suatu tugas, program, atau kebijaksanaan dalam rangka mencapai suatu tujuan, sasaran, strategis suatu instansi yang tertuang dalam perumusan visi dan misi instansi. Faktor terpenting dalam memulai suatu usaha yang sebagian mencapai tujuannya adalah kinerja pegawai (Tolu *et al.*, 2021). Dinamika tempat kerja serta disiplin ditempat kerja ialah dua elemen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika dikelilingi oleh lingkungan yang aman, sehat, dan menyenangkan, pegawai akan lebih mungkin berhasil dalam pekerjaan mereka. Prestasi kerja pegawai ialah ukuran kemampuan seorang pegawai ketika mengerjakan suatu tugas tertentu. Melalui kemampuan pada bidangnya pegawai akan mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Elburdah, 2021). Kerja yang baik sangat menguntungkan bagi kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Kebiasaan kerja yang baik melibatkan mengikuti prosedur atau pedoman yang telah ditetapkan oleh instansi. Melalui disiplin kerja serta lingkungan tempat kerja, pegawai bisa membangun kebiasaan kerja yang baik dan dapat memenuhi tujuan organisasi. Pekerjaan pegawai dapat sukses jika hasil yang diinginkan dapat dicapai dan pegawai harus memiliki pemahaman tentang apa yang diinginkan oleh organisasi. Untuk secara efektif menyelesaikan tugas yang dikerjakan, setiap pegawai harus memiliki tingkat kecerdasan dan kemampuan tertentu. Kemampuan dan antusiasme seseorang tidak akan efektif jika mereka tidak dapat menyelesaikan tugas tanpa memahami intruksi yang jelas mengenai hal yang perlu dilaksanakan serta cara melaksanakannya.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Melalui disiplin kerja sebagai sebuah fitur operasional tenaga kerja, ialah hal yang sangat penting karena dengan semakin baiknya disiplin kerja suatu organisasi, maka semakin baik pula kualitas pekerja yang dihasilkan oleh para pegawai, disiplin kerja yang baik diantara para pegawai juga dapat memaparkan apabila sebuah organisasi bisa meningkatkan loyalitas dan kualitas pegawai serta dapat mengetahui tingkat kinerja pegawai diantara para pegawai (Wau *et al.*, 2021). Disiplin pegawai yang tinggi di dalam organisasi menunjukkan komitmen mereka terhadap organisasi dan kecemasan mereka. Organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuan mereka dengan disiplin kerja yang kuat. Selama pegawai memiliki kebiasaan

kerja yang baik, mereka dapat mereka dapat bekerja secara efisien dan memaksimalkan jam kerja mereka. Disiplin kerja adalah kemampuan menaati peraturan serta norma-norma sosial pada sebuah organisasi dengan bermartabat dan hormat (Maulyan & Sandini, 2024).

Jika kebijakan yang sudah ditetapkan oleh organisasi masih saja diabaikan dan melanggar maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja kurang baik. Maka dari itu kedisiplinan kerja sangat penting karena dapat memperoleh peningkatan produktivitas, kuantitas, dan juga kualitas jam kerja yang tepat waktu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan sebaliknya jika disiplin kerjanya buruk akan menghambat tercapainya tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan peran oprasional yang sangat dibutuhkan dalam SDM, karena semakin bagus disiplin kerja yang dihasilkan maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang didapatkan. Sebaliknya pula jika kedisiplinan tidak bagus maka akan kesusahan untuk organisasi dalam mendapat hasil yang ideal (Aminah *et al.*, 2024). Salah satu aspek operasional pengelolaan sumber daya alam adalah disiplin, karena dapat meningkatkan kualitas produk pekerja dan sejauh mana produk tersebut dapat diselesaikan. Tanpa pengawasan yang efektif, mendapatkan hasil yang terbaik merupakan hal yang sulit bagi instansi pemerintah. Kontrol yang baik akan membuat seseorang lebih sadar akan tingkat kesadarannya sendiri terkait tantangan yang diberikan kepadanya. Hal ini membantu karyawan bekerja lebih efisien dan efektif, yang menguntungkan bisnis, pegawai, dan masyarakat umum. Oleh karna itu, setiap upaya harus selalu dilakukan untuk memastikan bahwa para pengikut memiliki disiplin kerja baik, maka upaya untuk memimpin mereka akan efektif. Karena ada begitu banyak variabel yang mempengaruhi disiplin yang efektif, maka hal ini menjadi tantangan tersendiri untuk dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Organisasi perlu mempertimbangkan lingkungan tempat kerja jika ingin menciptakan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Agar para pekerja menjadi lebih produktif dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Asfar & Anggraeni, 2020).

Mengenai penelitian terdahulu oleh Bratamanggala *et al.*, (2023), dengan hasil yang didapat disiplin kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Arcistec international. Berbeda terhadap penelitian oleh Lestari & Afifah, (2020) hasil yang didapat yaitu disiplin kerja tidak berdampak signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Ardena Artha mulia.

Selain faktor disiplin kerja, faktor lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai, diakibatkan lingkungan kerja mengacu pada semua hal yang tersedia bagi pegawai yang bisa membantu mereka melakukan tugasnya secara efektif. Tempat kerja memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena merupakan tempat pegawai melaksanakan tugas-tugas pekerjaan rutin. Tempat kerja yang menyenangkan bisa menaikkan semangat kerja dan meningkatkan kepuasan pegawai. Ketika pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka produktivitas organisasi akan meningkat seperti yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang harus dipercayakan oleh seseorang untuk bekerja dan dapat mempengaruhi seseorang sebagai pegawai atau kelompok (Setiawati & Putra, 2022). Lingkungan kerja fisik adalah segala usaha yang menyediakan sarana bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan keterampilan fisik mereka, seperti penerangan, suara, dan area terkait lainnya. Lingkungan kerja yang terawat dengan baik serta menyenangkan bisa membantu karyawan melakukan aktivitas konstruktif yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Sopian & Rismawati, 2022). Setiap hal yang mengelilingi pekerja yang memiliki kemampuan untuk menghalangi mereka saat melaksanakan pekerjaan yang sulit di kenal sebagai lingkungan kerja. Jika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, tempat mereka bekerja, maka pegawai yang bersangkutan terus menggunakan lingkungan kerja tersebut sebagai tempat belajar sehingga kegiatan dapat di selesaikan secara efisien dan otomatis, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Lingkungan kerja yang di maksud meliputi hubungan professional antar rekan kerja, hubungan professional antara manajer dan bawahan, serta lingkungan fisik tempat kerja. budaya tempat kerja seringkali menjadi faktor penentu kepuasan kerja pegawai, oleh karena itu, bisnis dengan budaya kerja yang kuat juga positif akan memiliki pekerja yang mempunyai komitmen bekerja yang baik (Daslim *et al.*, 2023).

Penelitian terdahulu oleh Sabilalo *et al.*, (2020) memaparkan apabila lingkungan kerja tidak berdampak signifikan bagi kinerja karyawan pada Brio Organisasi Sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Juga penelitian oleh Nabawi, (2019) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan bagi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan pada penelitian Nurjaya, (2021) mendapatkan hasil bahwa penelitian lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona.

Dapat dikatakan dua faktor yang paling signifikan yang mempengaruhi kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Pencapaian tujuan memerlukan banyak usaha dan tindakan dari pihak individu serta lingkungan kerja tempat kerja, yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan menciptakan stabilitas ditempat kerja.

Perangkat desa ialah unsur penyelenggaraan pemerintah desa dengan tanggung jawab untuk menolong kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, serta melayani kebutuhan yang diperlukan masyarakat. Oleh karena itu, dalam rangka menjalankan tugasnya, yaitu melayani publik atau masyarakat yang ada, seluruh perangkat desa dituntut mempunyai perhatian, keterampilan, keahlian, dan komitmen, serta memiliki sikap kepedulian yang tinggi akan penduduknya. Ada beberapa komponen dalam organisasi desa, pertama sekretaris desa mencakup pengelola keuangan desa, pengelola perencanaan tata usaha dan umum. Kedua pelaksana kewilayahan, yang juga dikenal sebagai kepala dusun dalam budaya populer. Sedangkan yang ketiga pelaksana teknis, yang juga mencakup kepala bagian pemerintah, kesejahteraan, dan pelayanan. Selanjutnya tanggung jawab untuk mendukung kepala desa juga berada pada para pekerja desa (Jannah *et al.*, 2023).

Dari hasil observasi awal serta wawancara dengan sekretaris desa pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, didapatkan permasalahan bahwa masih terlihat kinerja yang dihasilkan perangkat desa masih belum optimal, hal ini terlihat dari ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang belum tercapai, masih ada pegawai perangkat desa yang keluar masuk ketika jam kerja. Selaras terhadap ketentuan yang diatur, bahwa perangkat desa ke kantor dimulai dari jam 8.00 pagi, akan tetapi masih ada pegawai Perangkat Desa Purwajaya ke kantor diatas jam 8.00 pagi. Selain masalah kedisiplinan, juga masih terdapat kekurangan pada lingkungan kerja yang ada pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, salah satunya pada penataan ruang kerja yang terasa kurang pencahayaan ditambah ruang yang kurang luas dan juga lokasi kantor yang berdekatan dengan jalan poros yang ramai dilalui kendaraan yang bisa menyebabkan kebisingan. Karena kondisi tersebut tentu saja akan mempengaruhi kinerja Perangkat Desa Purwajaya.

Dari uraian latar belakang masalah serta penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil yang didapat, peneliti tertarik untuk mengkaji dengan memilih tajuk penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara simultan pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Untuk membawa pemahaman dalam teori serta praktik dan memungkinkan pemahaman dan penerapan pengetahuan yang diperoleh.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan bahwa peneliti ini akan menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan sumber informasi referensi bagi para peneliti masa depan yang mempelajari subjek terkait atau bidang studi lainnya.
3. Bagi Organisasi
Dengan penelitian ini diharap bisa membawa pertimbangan serta masukan kepada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara betapa pentingnya disiplin serta lingkungan kerja bagi Kinerja Perangkat Desa.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban jangka pendek atas rumusan masalah penelitian. Berikut ini adalah kaitan antara variabel dan hipotesis penelitian ini:

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Disiplin dalam bekerja merupakan komponen penting dalam setiap organisasi. Disiplin kerja yang kuat berarti pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa ada pengingat dari manajer. Akibatnya, tingkat presentasi kerja dan disiplin kerja pegawai meningkat. Ketepatan waktu, sikap moral, dan penggunaan sumber daya kantor secara hemat dan efektif digunakan untuk menentukan disiplin atau tidaknya seorang pegawai (Antika *et al.*, 2021). Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, pegawai yang menaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi terkait dengan disiplin. Karena pegawai yang disiplin memberikan hasil terbaik, organisasi membutuhkan orang-orang yang menunjukkan kualitas ini ditempat kerja karena hal ini merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Anggraini *et al.*, 2024). Akibatnya, dapat dikatakan bahwa prestasi pegawai sangat dipengaruhi disiplin kerja.

Hal ini dikuatkan oleh penelitian (Bratamanggala *et al.*, 2023) kinerja diakibatkan secara positif serta signifikan oleh disiplin kerja juga penelitian yang dilakukan (Susanti & Budiharjo, 2024) hasil yang di dapat ialah disiplin kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja pegawai. Hipotesis pertama berdasarkan temuan diatas, yakni:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Membangun lingkungan kerja yang mengakomodasi lingkungan kerja non-fisik serta fisik pekerja ialah salah satu hal penting yang bisa diterapkan organisasi dalam menjamin bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya. Sudut pandang dan pengalaman pegawai mengenai tempat kerja harus tersedia bagi mereka sehingga mereka dapat memberikan evaluasi yang berbeda-beda terhadap setiap aspek tempat kerja, karena lingkungan kerja berdampak signifikan bagi kinerja pekerja. Kinerja pekerja bisa meningkat ketika mereka memiliki etos kerja yang kuat, karena mereka akan lebih nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Namun etika kerja yang buruk juga akan berdampak negatif terhadap kemampuan pegawai dalam bekerja (Pramuna, 2024). Keadaan fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi gaya kerja

dan produktivitas pekerja dalam suatu organisasi disebut sebagai lingkungan kerja mereka. Semua hal yang berhubungan dengan karyawan serta segala sesuatu yang menghalangi mereka dalam melakukan pekerjaannya (Sabah & Sumiaty, 2024).

Penelitian (Riyani & Maulia, 2023) lebih mendukung hal tersebut, didapatkan bahwa kemampuan pegawai dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja. Berbeda dengan penelitian (Sabilalo et al., 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja. Kemudian diperkuat kembali oleh penelitian (Nurjaya, 2021) menyatakan apabila kinerja pekerja dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hal diatas, hipotesis kedua berikut ini diajukan:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Produktivitas pekerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pekerja yang menaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi terkait dengan disiplin. Organisasi paling memerlukan orang-orang yang bisa mematuhi peraturan saat bekerja akan mudah untuk menggapai tujuan organisasi, karena hal ini menjadi suatu yang berdampak dalam meningkatkan kualitas pegawai (Anggraini et al., 2024). Selain disiplin kerja faktor lingkungan kerja juga berperan penting bagi sebuah organisasi menurut (Pramuna, 2024) membangun tempat kerja akan mengakomodasi tempat kerja fisik dan non-fisik, pekerja adalah orang yang sangat dibutuhkan organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan pegawai akses terhadap sudut pandang dan pengalaman mereka untuk memberikan evaluasi yang berbeda-beda terhadap setiap aspek tempat kerja. Kinerja pegawai akan meningkat ketika mereka menunjukkan etos kerja yang kuat karena hal ini dapat membantu mereka merasa lebih nyaman dan bersemangat dengan tempat kerja mereka. Sebaliknya, pekerja dengan etos kerja yang buruk akan kurang baik dalam bekerja.

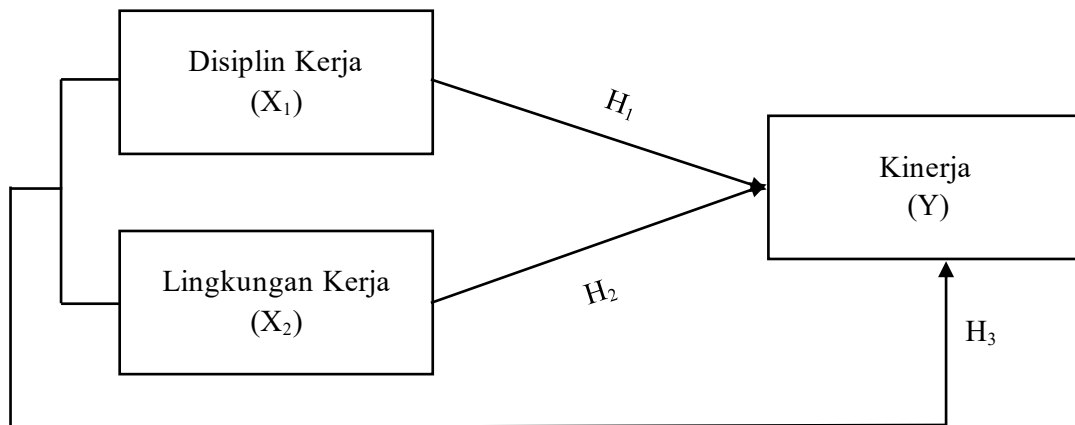
Ini juga didukung oleh studi yang dilaksanakan (Yanuarso, 2022) terdapat temuan dari penelitian tersebut apabila disiplin kerja serta lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan, juga diperkuat oleh penelitian (Kafi & Sudarso, 2023) bahwa disiplin serta lingkungan kerja secara simultan berdampak positif serta signifikan bagi kinerja pekerja. Menurut temuan diatas, hipotesis tiga berikut ini diajukan:

H₃: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

1.6 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019:95) mengidentifikasi kerangka pikir sebagai model konseptual yang menjelaskan cara teori tersebut terhubung melalui beberapa komponen yang dianggap signifikan dijadikan masalah penting. Dalam membuat kerangka pikir ini, peneliti meninjau artikel-artikel sebelumnya yang membahas tentang proses pembuatan kerangka pikir.

Tujuan dari kerangka pikir ini agar memahami bagaimana Disiplin Kerja (X₁) serta Lingkungan Kerja (X₂) mempengaruhi Kinerja (Y), yang ada dibawah:



Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

H₃ : Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini, dilakukan di Perangkat Desa Purwajaya jalan pembangunan No. 15 Rt 03. Purwajaya Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur 75391. Penelitian dimulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan selesai.

2.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Untuk berusaha memaparkan interaksi antara variabel-variabel penelitian, dengan menggunakan kuesioner atau angket dengan pertanyaan-pertanyaan untuk untuk mendapatkan informasi guna memperoleh data.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi yaitu sekelompok objek atau orang yang memenuhi kriteria spesifik yang ditentukan oleh risetor guna dianalisis dan selanjutnya disimpulkan. Populasi dalam riset ini yaitu semua pegawai yang berada di Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara sebanyak 30 orang.

2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel yang merupakan unsur dari populasi yang diteliti atau diamati, digunakan untuk mengkarakterisasi status populasi. Karena populasi yang sedikit, dalam riset ini mengumpulkan semua populasi guna dibuat sampel. Jika populasi di bawah 100 orang, jumlah sampel dikumpulkan semua, tetapi jika populasi lebih dari 100, maka cenderung dikumpulkan 10-15% atau 20-25% dari populasi total (Arikunto, 2012). Berdasarkan temuan riset ini, populasi tidak melebihi 100 partisipan, sehingga penulis mengumpulkan semua populasi yang ada di Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah sebanyak 30 orang. Dalam riset ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh yaitu alat pengambilan sampel yang jika semua orang digunakan sebagai sampel.

2.4 Sumber Data

Riset ini mencakup metode pengumpulan data primer dan sekunder:

a. Data Primer

Data Primer terdiri dari hasil observasi dan pertemuan kepada responden dengan menggunakan lembar pertanyaan (kuesioner) yang telah disiapkan sebelumnya (Alting et al., 2024). Hal ini bermaksud untuk mengetahui pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan membahas dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap pengalaman kerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

b. Data Sekunder

Data komprehensif dari pusat penelitian atau lembaga, serta publikasi jurnal yang relevan yang dapat ditemukan secara online, disebut sebagai data sekunder (Alting et al., 2024).

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Hasniaty *et al*, (2024) dalam konteks analisis, definisi oprasional adalah penjelasan yang tepat tentang bagaimana setiap variabel dalam analisis akan di definisikan. Definisi operasional meberikan panduan yang jelas dan tepat tentang bagaimana mengumpulkan data dan menyesuaikan variabel yang dipakai dalam riset sebagai berikut: Variabel operasional dalam riset ini terdiri dari tiga variabel untuk variabel independen (bebas) yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel dependen (terikat) Kinerja (Y).

Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Disiplin kerja (X1)	Salah satu cara untuk mempermudah atasan untuk berinteraksi. Untuk membenarkan mereka saat menangani setiap kemunduran dan bertindak sebagai cara untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan pegawai terhadap semua kebijakan dan pedoman organisasi yang relevan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja (Fauziah et al., 2022).
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar yang mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan perasaan aman, tentram, dan kepuasan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Warna ruangan kantor 3. Peralatan kerja di kantor 4. Kebersihan 5. Temperatur udara 6. Hubungan dengan atasan 7. Hubungan dengan rekan kerja (Fatmawati & Roni, 2024).
Kinerja (Y)	Hasil kerja pegawai kualitas yang unggul dan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan tergantung pada tugas yang didelegasikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2016).

Sumber : Data diolah, 2024

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik penghimpunan data untuk sebuah riset merupakan rancangan atau pendekatan guna memfasilitasi pengumpulan data bagi peneliti. Berikut ini adalah beberapa pendekatan yang dipakai dalam riset ini untuk memperoleh data:

a. Observasi

Observasi yaitu suatu cara mengumpulkan data yang melibatkan pembuatan catatan mengenai keadaan atau tindakan objek sasaran pada saat melakukan observasi.

b. Dokumentasi

Proses pengumpulan informasi melalui dokumentasi termasuk mencari bukti-bukti yang dapat dipercaya dan relevan dengan fokus topik penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah jenis instrumen atau alat yang dipakai guna mengukur data guna tujuan analisis atau survai. Dengan pertanyaan atau pernyataan yang berbentuk kuesioner untuk diberikan kepada para penjawab untuk tujuan mendapatkan informasi atau wawasan yang berkaitan dengan topik atau masalah yang dihadapi, kuesioner sering digunakan untuk mengetahui rata-rata, varians, atau karakteristik lain dari kelompok sampel yang mewakili populasi yang lebih besar. Dimana responden dapat memberikan jawaban bersifat tertutup, dengan pertanyaan tertentu harus dijawab dengan pilihan yang sudah terdapat di kuesioner (Lestari & Umam, 2024).

Pada metode ini, informasi di kumpulkan dengan mengajukan pertanyaan kepada pada objek penelitian yaitu Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara dan kemudian meminta kembali kuesioner atas pertanyaan yang telah mereka jawab. Maksud dari prosedur angket riset ini yaitu untuk mengumpulkan data yang tepat.

2.7 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2019:146) mengatakan bahwa skala likert dipakai dalam penelitian ini untuk menilai sikap, keyakinan, dan pemahaman terhadap suatu fenomena sosial. Dengan itu variabel indikator digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel yang perlu di nilai. Kemudian, dengan menggunakan indikator-indikator ini sebagai titik awal, elemen-elemen instrumen potensial dirangkai menjadi pertanyaan atau pernyataan.

Setiap bagian dari peralatan berisi jawaban dalam skala likert dengan gradasi dari sangat baik hingga sangat buruk, seperti pada tabel skala likret dibawah ini:

Tabel 2. 2 Skala Likert

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2019

2.8 Teknik Analisis Data

2.8.1 Analisis Data

Analisis kuantitatif yaitu mengkaji data berupa titik-titik informasi individual dengan menggunakan permutasi statistik berdasarkan penilaian subyektif responden. Kemudian, dengan memanfaatkan perangkat lunak komputer SPSS versi 25 untuk analisis statistik, tingkat dari skor dan angka yang didapatkan, untuk mengelola data dengan menggunakan pengujian sebagai berikut :

2.8.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206) statistik deskriptif ialah statistik yang dipakai guna mengkaji data dengan teknik menjelaskan atau mengilustrasikan data yang sudah tersedia apa adanya tanpa bertujuan menyimpulkan yang ada untuk umum atau generalisas. Tujuan mengkaji deskriptif adalah guna memahami variabel dan frekuensi partisipan menanggapi pertanyaan kuesioner terhadap kinerja, serta disiplin dan lingkungan kerja.

2.8.3 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas guna menentukan keabsahan suatu pertanyaan. Jika sumber informasi yang dapat dikuantifikasi dihasilkan oleh kuesioner, maka kuesioner tersebut dianggap sah. Dengan menggunakan perumusan $df = n - 2$, dimana n ialah jumlah penjawab, maka dihasilkan tabel r untuk uji validitas. Tabel r menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya adalah 0,05 atau 5% kriteria berikut digunakan untuk mengambil Keputusan: jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dianggap valid dan jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka dianggap invalid (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diukur sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Jika respons terhadap suatu upaya yang terus-menerus konstan dalam jangka waktu yang lama, itu dinyatakan bisa dipercaya. Metode uji statistik Cronbach Alpha (α) dipakai dalam prosedur uji

reliabilitas riset ini. Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* >0,60 pada saat pengujian dilakukan maka dianggap reliabel (Ghozali, 2018).

2.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan guna mengetahui apakah terdapat dugaan klasik dalam model regresi. Diantara alat pengujian yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak dalam metode regresi, salah satu cara untuk menguji apakah keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dengan analisis statistik menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dalam keadaan berikut. Data berdistribusi normal jika nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel tersebut lebih besar dari nilai signifikan yang dihitung ($\alpha = 0,05$). Kebalikannya jika nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* variabel tersebut lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan ($\alpha = 0,05$), maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Dewi *et al.*, 2020)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas model regresi dimanfaatkan guna memahami apakah beberapa atau semua variabel independen terdapat interaksi linier yang sempurna, atau hubungan yang hampir sempurna. Ketika dijumpai adanya interaksi atau korelasi antar variabel dengan menggunakan *tolerance* dan *VIF (variance inflation factor)*. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* < 0,1 dan *VIF* > 10, maka terjadi multikolinieritas (Susanti & Saumi, 2022).

c. Uji Heteroskedastisitas

Ketika varians dari residual berbeda untuk setiap pemantauan pada model linier, maka disebut sebagai heteroskedastisitas. Cara menggunakan uji glejser untuk pengujian. Meregresikan faktor independen akan nilai absolut residualnya merupakan cara pengujianya. perbedaan antara nilai aktual variabel Y dan nilai yang diantisipasi dikenal sebagai residual, dan nilai absolutnya yaitu total dari nilai positif. Heteroskedastisitas tak akan terjadi apabila nilai signifikansi antara absolut residual dengan variabel bebas > 0,05 (Mardiatmoko, 2020).

2.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Guna menentukan sejauh mana dampak dua atau lebih variabel bebas terdapat satu variabel terikat, diperlukan metode statistik yang dikenal sebagai kajian regresi linier berganda. Dengan memakai cara pengukur untuk analisis regresi berganda, kita dapat memahami bagaimana faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen (Poetra & Fajriyah, 2024). Terdapat rumusan analisis regresi berganda disajikan dibawa ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi variabel independen

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

e : Standar error

2.8.6 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t bermaksud agar dapat memahami dampak signifikan dari faktor-faktor bebas terhadap variabel terikat. Uji t didasarkan pada dua sumber berikut: pertama, nilai substansial, penolakan H_0 dan penerimaan H_1 terjadi ketika nilai sig uji t < 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa ada dampak antara variabel bebas dan terikat. Jika penolakan H_1 dan penerimaan H_0 terjadi ketika

nilai sig uji $t > 0,05$. Pada dasarnya, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas tidak berdampak kepada variabel terikat. Untuk perbandingan kedua yaitu hipotesis diterima jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, sebaliknya jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka asumsi ditolak (Susanti & Saumi, 2022).

b. Uji F (Simultan)

Uji f berguna memahami seberapa baik model regresi memprediksi variabel dependen secara bersama (simultan). Hipotesis akan di uji pada tingkat penting 5% atau 0,05. Berdasarkan nilai probabilitas penting, suatu asumsi akan disetujui atau ditolak. Jika nilai probabilitas penting $< 0,05$, maka asumsi disetujui, menunjukkan bahwa model regresi bisa dipakai untuk menebak variabel dependen. Jika nilai probabilitas penting $> 0,05$, maka asumsi ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak bisa menebak variabel terikat (Amelinda & Sartika, 2024).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bermaksud guna memahami sejauh mana variabel bebas bisa mempengaruhi variabel terikat dalam sebuah model regresi. Koefisien determinasi (R^2) memiliki rentang 0 hingga 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang rendah memperlihatkan kemampuan yang lebih rendah dari faktor-faktor bebas guna mempengaruhi variabel dependen. Jika (R^2) = 0, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai (R^2) mendekati 1, maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang kuat pada variabel dependen. Model ini bertujuan demi meminimalkan kesalahan penghalang sebanyak mungkin. Karena itu, estimasi regresi akan lebih akurat dalam mempertimbangkan keadaan yang sesungguhnya (Ambarwati *et al.*, 2024).

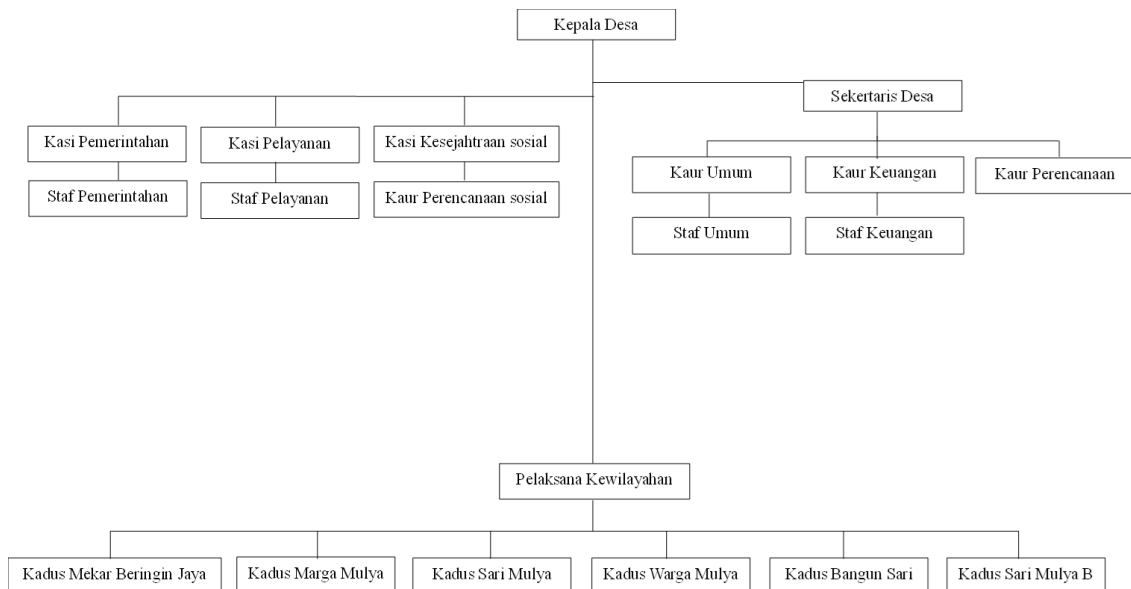
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perangkat Desa berlokasi di jalan pembangunan No. 15 Rt 03. Purwajaya Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur 75391. Pada Desa Purwajaya memiliki luas wilayah 1.806,85 Ha. Bagian utara berbatasan dengan Desa Loa Janan Ulu, Bagian timur berbatasan dengan Desa Tani Bhakti, Bagian selatan berbatasan dengan Desa Batuah dan Bagian barat berbatasan dengan Desa Loa Duri. Jarak menuju Ibu kota Kecamatan 1 Km, menuju Ibu kota Kabupaten 36 Km, serta menuju Ibu kota Provinsi yakni 18 Km. Kondisi dalam Topografi ketinggian 10 s/d 120 m dpl (diatas permukaan laut), kemiringan 0 s/d 40 derajat dengan keadaan tanah berbukit dan pegunungan.

3.1.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa Purwajaya

3.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

- Menuju terwujudnya Desa Purwajaya yang sejahtera, aman, tertib, dan indah.

b. Misi

- Meningkatkan penyelenggaraan Pemerintahan Desa, dengan menitik beratkan pada pengawasan pelaksanaan Good Governance.
- Meningkatkan kualitas mutu kerja Pelayanan kepada Masyarakat tanpa pengecualian.
- Menumbuh kembangkan partisipasi, peran serta masyarakat melalui gotong -royong secara berkelanjutan.
- Meningkatkan sumber - sumber pendapatan asli desa.
- Meningkatkan pemerataan pembangunan di semua sektor secara umum. Berwawasan lingkungan dan pelestarian sumber daya alam.

3.2 Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini yang dilaksanakan pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, peneliti menggunakan lembar kuesioner yang mencakup berbagai pertanyaan serta karakteristik seperti jabatan, lama bekerja, pendidikan terakhir, usia, serta jenis kelamin. Untuk mendapatkan data tersebut peneliti menyebarkan lembar kuesioner kepada 30 responden, dari 30 kuesioner yang disebarakan semua telah selesai terisi oleh responden, hasil pengumpulan lembar kuesioner akan dianalisis seperti pada berikut:

3.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1	Laki-Laki	13	43,3%
2	Perempuan	17	56,7%
	Total	30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 3.1, menunjukkan bahwa pada karakteristik jenis kelamin yang didapat dari 30 responden yaitu terdapat 13 responden laki-laki dengan presentase 43,3% dan untuk jenis kelamin perempuan 17 responden sebanyak 56,7%. Sehingga diperoleh kesimpulan apabila responden terbanyak yang berada di Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ialah responden dengan jenis kelamin perempuan.

3.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1	18 - 25 Tahun	5	16,7%
2	26 - 33 Tahun	2	6,7%
3	34 - 41 Tahun	15	50,0%
4	42 - 49 Tahun	5	16,7%
5	50 - 60 Tahun	3	10,0%
	Total	30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 3.2 memaparkan apabila pada karakteristik usia yang diperoleh dari 30 responden didapatkan hasil untuk usia 34 - 41 Tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 50%, untuk terbanyak selanjutnya pada usia 18 - 25 dan usia 42 - 49 Tahun yang memiliki hasil yang sama yaitu diperoleh 5 orang sebanyak 16,7%, pada usia 50 - 60 Tahun terdapat 3 orang sebanyak 10,0%. Selanjutnya terakhir untuk usia 26 - 33 Tahun diperoleh 2 orang sebanyak 6,7%. Dengan demikian, diperoleh kesimpulan apabila responden terbanyak pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu responden dengan usia 34 - 41 Tahun.

3.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase %
1	SMA/SMK	21	70,0%
2	D3	1	3,3%
3	S1	8	26,7%
	Total	30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 3.3 memaparkan apabila mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK sejumlah 21 orang sebanyak 70,0%. Kelompok terbesar berikutnya ialah responden dengan tingkat pendidikan S1 yang terdiri 8 orang sebanyak 26,7% dan untuk responden yang berada di tingkat pendidikan D3 berjumlah 1 orang sebanyak 3,3%. Dengan demikian, diperoleh kesimpulan apabila mayoritas yang berada di Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ialah tingkat pendidikan SMA/SMK.

3.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase %
1	6 Bulan - 1 Tahun	4	13.3%
2	2 Tahun - 4 Tahun	13	43.3%
3	5 Tahun - 8 Tahun	4	13.3%
4	9 Tahun - 12 Tahun	5	16.7%
5	13 Tahun - 16 Tahun	4	13.3%
	Total	30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 3.4 memaparkan apabila karakteristik lama bekerja didapatkan terbanyak berada pada 2 - 4 Tahun yang terdapat 13 orang dengan persentase 43,3%. Kemudian pada 9 - 12 Tahun diperoleh 5 orang dengan persentase 16,0%. Selanjutnya pada lama bekerja sekitar 6 Bulan - 1 Tahun, 5 - 8 Tahun, dan 13 - 16 Tahun memperoleh hasil yang sama dengan jumlah 4 orang beserta persentase sebesar 13,3%. Maka diambil kesimpulan bahwa pada karakteristik lama bekerja 2 - 4 Tahun merupakan responden terbanyak pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

3.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 3. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden	Persentase %
1	Kepala Desa	1	3.3%
2	Sekertaris Desa	1	3.3%
3	Kasi Pemerintahan	1	3.3%
4	Kasi Pelayanan	1	3.3%
5	Kasi Kesejahteraan Sosial	1	3.3%
6	Staf Pemerintahan	3	10.00%
7	Staf Umum	3	10.00%
8	Staf Keuangan	3	10.00%
9	Staf Pelayanan	3	10.00%
10	Staf Kesejahteraan Sosial	4	13.3%
11	Kaur Keuangan	1	3.3%
12	Kaur Perencanaan	1	3.3%
13	Kaur Umum	1	3.3%
14	Kepala Dusun	6	20.0%
	Total	30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 3.5 diatas, menunjukkan bahwa pada jabatan kepala dusun memiliki hasil yang terdapat 6 orang sebanyak 20,0%. Untuk jabatan staf kesejahteraan sosial terdapat 4 orang dengan persentase 13,3% Untuk jabatan staf pelayanan, staf umum, staf keuangan, staf pemerintahan memperoleh hasil yang sama yakni 3 orang dengan persentase 10,00% dan selanjutnya pada jabatan kepala desa, sekertaris desa, kasi pemerintahan, kasi pelayanan, kasi kesejahteraan sosial, kaur keuangan, kaur perencanaan, kaur umum memperoleh hasil yang sama karena masing-masing berjumlah 1 orang dengan persentase

3,3%. Sehingga diambil keputusan bahwa responden dengan jumlah persentase terbesar yang ada di Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ialah pada jabatan kepala dusun.

3.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif diterapkan dalam memahami penilaian dari reponden terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja serta kinerja. Penilaian ini didasarkan dari skor yang dikelompokkan dalam rentang skor sesuai perhitungan berikut:

$$Rs = \frac{m - n}{k}$$

Keterangan:

Rs = Rentang skor

m = Skor maksimum

n = Skor minimal

k = jumlah kategori

Teknik pemberian skor yang baik memiliki rentang minimum 1 serta maksimum 5, sehingga perhitungan rata-rata nilai jawaban diterapkan melalui rumus:

$$Rs = \frac{5 - 1}{5}$$

Dengan menggunakan kriteria lima tingkatan, rentang dari lima dikurang satu kemudia dibagi lima akan menghasilkan 0,8. Kategori jawaban dapat dilihat meliputi:

Tabel 3. 6 Kategori Jawaban

Nilai Bobot	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Sedang
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

3.3.1 Deskripsi Disiplin Kerja (X1)

Respon responden terhadap disiplin kerja dari Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara meliputi:

Tabel 3. 7 Respon Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		N	Total	Mean
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
X1.1	1	1	1	2	3	9	13	52	12	60	30	124	4,13%
X1.2	0	0	4	8	2	6	14	56	10	50	30	120	4,00%
X1.3	1	1	0	0	0	0	13	52	16	80	30	133	4,43%
X1.4	0	0	0	0	1	3	17	68	12	60	30	131	4,37%
X1.5	0	0	0	0	1	3	20	80	9	45	30	128	4,27%
X1.6	0	0	0	0	0	0	15	60	15	75	30	135	4,50%
X1.7	1	1	0	0	10	30	13	52	6	30	30	113	3,77%
X1.8	0	0	0	0	0	0	14	56	16	80	30	136	4,53%
X1.9	1	1	0	0	0	0	17	68	12	60	30	129	4,30%
X1.10	0	0	0	0	0	0	13	52	17	85	30	137	4,57%
							Total						42,87%
							Mean						4,29%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 3.7 memaparkan apabila dalam variabel disiplin kerja memiliki 10 item pertanyaan, data tersebut merupakan hasil yang diperoleh dari lembar kuesioner yang telah disebar ke 30 responden pada

Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara yang sudah selesai diisi. Untuk variabel disiplin kerja (X1) mendapatkan mean 4,29% yang berarti masuk kategori sangat tinggi. Namun masih ditemukan nilai mean yang rendah 3,77% pada item X1.7 “Saya selalu mengenakan seragam dan atribut kerja yang sudah ditetapkan” yang berarti masih ada responden yang menyepelkan hal tersebut dan pada item X1.10 “Saya selalu patuh terhadap norma dan etika yang berlaku mendapat nilai mean paling tinggi yaitu 4,57% maka dapat diambil kesimpulan bahwa responden dengan kinerja yang baik adalah responden dengan norma dan etika yang baik.

3.3.2 Deskripsi Lingkungan Kerja (X2)

Respon responden terhadap lingkungan kerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara meliputi:

Tabel 3. 8 Respon Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		N	Total	Mean
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
X2.1	0	0	0	0	1	3	20	80	9	45	30	128	4,27%
X2.2	0	0	0	0	5	15	17	68	8	40	30	123	4,10%
X2.3	0	0	0	0	8	24	14	56	8	40	30	120	4,00%
X2.4	0	0	0	0	7	21	16	64	7	35	30	120	4,00%
X2.5	0	0	0	0	6	18	19	76	5	25	30	119	3,97%
X2.6	0	0	1	2	6	18	16	64	7	35	30	119	3,97%
X2.7	0	0	0	0	7	21	19	76	4	20	30	117	3,90%
X2.8	0	0	0	0	2	6	12	48	16	80	30	134	4,47%
X2.9	0	0	0	0	0	0	19	76	11	55	30	131	4,37%
X2.10	0	0	0	0	1	3	13	52	16	80	30	135	4,50%
X2.11	0	0	0	0	0	0	14	56	16	80	30	136	4,53%
													46,08%
													4,19%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 3.8 memaparkan apabila pada variabel lingkungan kerja berjumlah 11 item pertanyaan, data tersebut diperoleh melalui hasil lembar kuesioner yang telah dibagikan ke 30 responden pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara yang sudah selesai diisi. Untuk lingkungan kerja (X2) mendapatkan mean 4,19% yang berarti berada dikategori tinggi. Tetapi masih ditemukan mean yang rendah 3,97 pada item X2.5 “Lingkungan kantor selalu bersih dan indah sehingga saya merasa nyaman saat bekerja” dan pada X2.6 “Suhu udara/temperatur di ruangan saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja”. Berarti lingkungan dan suhu diruangan pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara masih harus diperhatikan agar pekerja bisa merasa nyaman saat bekerja. Pada item X2.11 “Saya merasa nyaman berada di kantor karena semua rekan kerja saling support” memperoleh mean tertinggi 4,53%. Dengan saling support sesama rekan kerja akan akan memperoleh kinerja yang baik, otomatis kinerja yang di dapat Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara juga menjadi baik dan meningkat.

3.3.3 Deskripsi kinerja (Y)

Respon responden terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara meliputi:

Tabel 3. 9 Respon Responden Terhadap Kinerja (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		N	Total	Mean
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
Y1	0	0	0	0	0	0	16	64	14	70	30	134	4,47%
Y2	0	0	0	0	2	6	18	72	10	50	30	128	4,27%
Y3	0	0	0	0	8	24	18	72	4	20	30	116	3,87%
Y4	0	0	0	0	5	15	21	84	4	20	30	119	3,97%
Y5	1	1	0	0	1	3	18	72	10	50	30	126	4,20%
Y6	1	1	0	0	1	3	16	64	12	60	30	128	4,27%
Y7	0	0	0	0	1	3	18	72	11	55	30	130	4,33%
Y8	0	0	0	0	0	0	22	88	8	40	30	128	4,27%
Y9	0	0	0	0	3	9	23	92	4	20	30	121	4,03%
Y10	0	0	0	0	0	0	15	60	15	75	30	135	4,50%
Total												37,98%	
Mean												4,22%	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 3.9 memaparkan apabila hasil dari variabel kinerja dengan 10 item pertanyaan yang datanya merupakan hasil yang diperoleh dari lembar kuesioner yang telah disebar ke 30 responden pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara yang sudah selesai diisi. Pada kinerja (Y) mendapatkan mean 4,22% yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Tetapi masih ada mean yang rendah 3,87 dalam item Y3 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar”. Maka disimpulkan dalam pekerjaan yang dilakukan kita harus mampu menyelesaikan tugas yang diberikan karena sudah termasuk tanggung jawab dalam bekerja. Untuk item Y10 memperoleh hasil mean paling tinggi 4,50% “Saya selalu mempelajari hal-hal baru untuk memperluas keahlian saya dalam bekerja”. Maka disimpulkan bahwa responden yang seelalu ingin belajar dan memperluasa keahlian dalam bekerja akan memiliki kinerja yang baik dan akan berkembang dalam melakaukan pekerjaan.

3.4 Uji Instrumen

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas data diterapkan dalam menentukan seberapa baik alat mengevaluasi ide dan tingkat validitas pertanyaan. Untuk R_{tabel} dengan sampel 30 responden menggunakan rumus $Df = N - 2$ ($30 - 2 = 28$) dan tingkat signifikan 0,05 maka didapat nilai R_{tabel} yaitu 0,361. Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$, item pertanyaan berkorelasi signifikan dan dikatakan valid, sebaliknya apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$, dikatakan bahwa item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan dan dikatakan tidak valid. Untuk hasil data yang diperoleh menggunakan program SPSS versi 25 yang meliputi:

Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,701	0,361	Valid
		X1.2	0,523	0,361	Valid
		X1.3	0,745	0,361	Valid
		X1.4	0,542	0,361	Valid
		X1.5	0,516	0,361	Valid
		X1.6	0,703	0,361	Valid
		X1.7	0,673	0,361	Valid
		X1.8	0,648	0,361	Valid
		X1.9	0,743	0,361	Valid
		X1.10	0,743	0,361	Valid

No	Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,620	0,361	Valid
		X2.2	0,848	0,361	Valid
		X2.3	0,635	0,361	Valid
		X2.4	0,504	0,361	Valid
		X2.5	0,718	0,361	Valid
		X2.6	0,607	0,361	Valid
		X2.7	0,629	0,361	Valid
		X2.8	0,739	0,361	Valid
		X2.9	0,703	0,361	Valid
		X2.10	0,718	0,361	Valid
		X2.11	0,629	0,361	Valid
3	Kinerja (Y)	Y1	0,667	0,361	Valid
		Y2	0,460	0,361	Valid
		Y3	0,733	0,361	Valid
		Y4	0,538	0,361	Valid
		Y5	0,761	0,361	Valid
		Y6	0,779	0,361	Valid
		Y7	0,694	0,361	Valid
		Y8	0,616	0,361	Valid
		Y9	0,551	0,361	Valid
		Y10	0,766	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada tabel 3.10 diatas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid, menurut hasil uji validitas yang telah dilaksanakan dalam variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) serta kinerja (Y) setiap item pertanyaan didapatkan skor $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,361). Oleh karna itu setiap pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan dalam mengukur konsistensi internal dari item yang diterapkan pada kuesioner penelitian. Dalam hal ini, reliabilitas diuji menggunakan SPSS 25 dengan memperhatikan skor *Cronbach'Alpha*. Sebuah variabel bisa dikatakan reliabel apabila skor *Cronbach'Alpha* $> 0,60$. Untuk hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja, lingkungan kerja serta kinerja meliputi:

Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,833	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,870	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,851	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada tabel 3.11 diatas, menunjukkan apabila skor *conbach's alpha* untuk variabel disiplin kerja 0,833, lingkungan kerja 0,870 serta kinerja 0,778 mendapatkan hasil $> 0,60$. Dengan demikian, item-item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini reliabel serta bisa diandalkan.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Normalitas

Salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data maupun uji asumsi klasik adalah uji normalitas dengan kata lain, sebelum melaksanakan analisis statistik untuk uji hipotesis, pada hal ini analisis regresi data penelitian harus diuji kenormalan distribusinya. Maka pengambilan keputusan untuk uji normalitas *Kolmogrov-smirnov* (K-S) yaitu data penelitian dianggap berdistribusi normal jika skor signifikansi $> 0,05$. Untuk hasil yang diperoleh dibantu dengan program SPSS versi 25 seperti berikut:

**Tabel 3. 12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43894576
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.108
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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.

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 3.12 diatas, memaparkan apabila data residual dari model regresi memiliki distribusi normal. Ini bisa diperhatikan melalui skor test statistik sejumlah 0,116 serta skor Asymp. Sig (2-tailed) sejumlah 0,200 > 0,05. Dengan itu data dianggap mempunyai distribusi normal karena tingkat signifikansi > 0,05.

3.5.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas agar dapat mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Untuk pengambilan keputusan bisa diperhatikan melalui skor *tolerance* serta VIF (*variance inflation factor*). Model regresi bisa dianggap terbebas dari multikolinieritas apabila skor *tolerance* > 0,1 serta skor VIF (*variance inflation factor*) < 10. Maka hasil yang diolah dengan program SPSS versi 25 diperoleh hasil, meliputi:

Tabel 3. 13 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,879	1,137	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,879	1,137	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada tabel 3.13, terlihat pada skor *tolerance* untuk variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja mendapatkan nilai 0,879 yang artinya nilai tersebut > 0,1. Sementara pada skor VIF (*variance inflation factor*) pada variabel disiplin kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) mendapatkan nilai 1,137 yang berarti skor tersebut < 10. Dengan demikian, bisa diambil keputusan bahwa pada uji multikolinieritas tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi.

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas penelitian ini, memakai uji glejser, apabila ketika varians dari residual berbeda bagi setiap pengamatan dalam model regresi, maka disebut sebagai heteroskedastisitas. Hasil data yang didapatkan melalui bantuan program SPSS versi 25 meliputi:

Tabel 3. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,748	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,861	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 3.14 memaparkan apabila nilai signifikan yang diperoleh dalam variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,748 serta untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,861, diketahui skor signifikan tersebut > nilai probabilitas 0,05. Dengan demikian, diambil kesimpulan apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dalam kedua variabel.

3.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan dalam mengkaji apakah pada variabel independen ada mempengaruhi variabel dependen. Untuk mendapatkan hasil uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25, mengenai hasil analisis yang didapat meliputi:

Tabel 3. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig
1	Konstanta	6,211	.276
2	Disiplin Kerja (X1)	0,482	.000
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,332	.006

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 3.15 diatas, menunjukkan bahwa nilai konstanta yang didapat sebesar 6,211, koefisien variabel disiplin kerja 0,482 dan untuk variabel lingkungan kerja 0,332, sehingga bisa diambil persamaan regresi linier berganda seperti dibawah :

$$Y = 6,211 + 0,482X_1 + 0,332X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda bisa diambil kesimpulan meliputi:

1. Pada skor konstanta $a=6,211$ artinya apabila variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja sama dengan 0, maka variabel kinerja memiliki skor sejumlah 6,211.
2. Pada skor koefisien dari variabel disiplin kerja $=0,482$ artinya apabila tingkat variabel disiplin kerja naik 1, maka variabel kinerja akan naik sejumlah 0,482 dan koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada keterkaitan positif antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja, maka apabila variabel disiplin kerja terjadi peningkatan, variabel kinerja juga ikut meningkat.
3. Pada skor koefisien dari variabel lingkungan kerja $= 0,332$ artinya jika tingkat variabel lingkungan kerja naik 1, maka variabel kinerja akan naik sejumlah 0,332 dan koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada keterkaitan positif antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja, maka jika variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan, variabel kinerja juga ikut naik.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji T (Parsial)

Uji t merupakan salah satu metode yang diterapkan dalam uji hipotesis analisis regresi berganda. Hal ini bertujuan untuk dapat melihat apakah variabel lingkungan serta disiplin kerja secara parsial berdampak signifikan pada variabel kinerja, pengambilan keputusan yang diterapkan pada uji t ialah apabila skor $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima namun apabila skor $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Juga bisa diambil perbandingan dari skor $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ berarti hipotesis diterima dan apabila $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ hipotesis ditolak. Hasil analisis yang sudah diolah melalui program SPSS versi 25 meliputi:

Tabel 3. 16 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.211	5.585		1.112	.276
	Disiplin_Kerja	.482	.108	.566	4.458	.000
	Lingkungan Kerja	.332	.110	.382	3.007	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 3.16 menunjukkan apabila:

- 1) Pengaruh disiplin kerja kepada kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, melalui melihat hasil yang diperoleh variabel disiplin kerja yaitu skor T_{hitung} (4,458) > T_{tabel} (1,703) serta tingkat signifikan didapatkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Dari itu diperoleh kesimpulan apabila disiplin kerja secara parsial berdampak positif serta signifikan bagi kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, dengan melihat hasil yang diperoleh variabel lingkungan kerja yaitu skor T_{hitung} (3,007) > T_{tabel} (1,703) serta tingkat signifikan didapatkan nilai $0,006 < 0,05$ yang berarti H_2 diterima. Dari itu diperoleh kesimpulan apabila lingkungan kerja secara parsial berdampak positif serta signifikan bagi kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

3.7.2 Uji F (Simultan)

Uji f berguna dalam mengkaji apakah variabel lingkungan serta disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan dampak signifikan kepada variabel kinerja atau tidak. Untuk keputusan yang diambil yakni jika skor signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, sementara itu jika skor signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil analisis yang sudah diolah melalui program SPSS versi 25 meliputi:

Tabel 3. 17 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	277.661	2	138.831	21.729	.000 ^b
	Residual	172.505	27	6.389		
	Total	450.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 3.17 memaparkan bahwa skor F_{hitung} yang diperoleh yaitu (21,729) > F_{tabel} (3,35), juga untuk hasil skor signifikan yang didapat yakni $0,000 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima. Maka dari itu diperoleh kesimpulan apabila lingkungan serta disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berdampak signifikan bagi kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) diterapkan dalam mengkaji besar variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen dalam sebuah model regresi. Hasil yang sudah diolah dengan program SPSS versi 25 meliputi:

Tabel 3. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.588	2.528

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 3.18, menunjukkan apabila diperoleh skor koefisien determinasi dari *Adjusted R Square* dengan nilai sejumlah 0,588 yang berarti nilai 58,8% yaitu kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara yang dihasilkan dari variabel lingkungan serta disiplin kerja. Sementara untuk sisanya 41,2% diakibatkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

3.8 Pembahasan

3.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara

Dari hasil dari koefisien regresi linier berganda pada disiplin kerja mendapat nilai 0,482 dan hasil uji hipotesis disiplin kerja memperoleh nilai $T_{hitung} (4,458) > T_{tabel} (1,703)$ juga mendapatkan skor signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima, sehingga disiplin kerja (X1) berdampak positif serta signifikan bagi kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dapat diketahui jika semakin baik disiplin kerja, kinerja Perangkat Desa akan meningkat.

Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja (X1) mendapatkan mean 4,29% yang berarti masuk kategori sangat tinggi. Namun masih ditemukan nilai mean yang rendah 3,77% pada item X1.7 “Saya selalu mengenakan seragam dan atribut kerja yang sudah ditetapkan” yang berarti masih ada responden yang menyepelekan hal tersebut dan pada item X1.10 “Saya selalu patuh terhadap norma dan etika yang berlaku mendapat nilai mean paling tinggi yaitu 4,57% maka dapat diambil kesimpulan bahwa responden dengan kinerja yang baik adalah responden dengan norma dan etika yang baik.

Hasil penelitian selaras terhadap penelitian oleh (Bratamanggala et al., 2023), (Susanti & Budiharjo, 2024) memaparkan apabila disiplin kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja. Akan tetapi hal ini tidak selaras terhadap penelitian oleh (Lestari & Afifah, 2020) karena hasil yang didapat ialah disiplin kerja tidak berdampak bagi kinerja.

3.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara

Berdasarkan hasil dari koefisien regresi linier berganda pada disiplin kerja mendapat nilai 0,332 dan hasil uji hipotesis lingkungan kerja memperoleh nilai $T_{hitung} (3,007) > T_{tabel} (1,703)$, juga mendapatkan skor signifikan $0,006 < 0,05$ yang berarti H_2 diterima, sehingga lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Adanya lingkungan kerja harus diperhatikan dan terus dijaga karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik bisa memberi pegawai rasa nyaman saat bekerja sehingga kinerja dapat membaik.

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X2) mendapatkan mean 4,19% yang berarti berada di kategori tinggi. Tetapi masih ditemukan mean yang rendah 3,97 pada item X2.5 “Lingkungan kantor selalu bersih dan indah sehingga saya merasa nyaman saat bekerja” dan pada X2.6 “Suhu udara/temperatur di ruangan saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja”. Berarti lingkungan dan suhu di ruangan pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara masih harus diperhatikan agar pekerja bisa merasa nyaman saat bekerja. Pada item X2.11 “Saya merasa nyaman berada di kantor karena semua rekan kerja saling support” memperoleh mean tertinggi 4,53%. Dengan saling support sesama rekan kerja akan memperoleh kinerja yang baik, otomatis kinerja yang di dapat Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara juga menjadi baik serta meningkat.

Hasil penelitian ini selaras terhadap penelitian oleh (Nurjaya, 2021), (Riyani & Maulia, 2023) dengan hasil apabila lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja. Akan tetapi tidak serupa dengan penelitian (Sabilalo et al., 2020), (Nabawi, 2019) yang mendapatkan apabila lingkungan kerja tidak berdampak signifikan bagi kinerja.

3.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara

Dari hasil uji hipotesis disiplin kerja serta lingkungan kerja memperoleh nilai $F_{hitung} (21,729) > F_{tabel} (3,35)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima, sehingga disiplin kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) bagi kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Ini bisa diketahui dengan adanya tingkat lingkungan serta disiplin kerja yang baik bisa memperbaiki kinerja pada Perangkat Desa.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja (Y) mendapatkan mean 4,22% yang masuk pada kategori sangat tinggi. Akan tetapi, masih ada mean yang rendah 3,87 dalam item Y3 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar”. Maka disimpulkan dalam pekerjaan yang dilakukan kita harus mampu menyelesaikan tugas yang diberikan karena sudah termasuk tanggung jawab dalam bekerja. Untuk item Y10 memperoleh hasil mean paling tinggi 4,50% “Saya selalu mempelajari hal-hal baru untuk memperluas keahlian saya dalam bekerja”. Maka disimpulkan bahwa responden yang selelalu ingin belajar dan memperluasa keahlian dalam bekerja akan memiliki kinerja yang baik dan akan berkembang dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini selaras terhadap penelitian oleh (Yanuarso, 2022), (Kafi & Sudarso, 2023) menyatakan bahwa lingkungan serta disiplin kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diraih dari penelitian serta analisis pada bab sebelumnya, meliputi:

1. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Sehingga peningkatan disiplin kerja, akan meningkatkan kinerja Perangkat Desa Purwajaya.
2. Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja, akan meningkatkan kinerja Perangkat Desa Purwajaya.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Sehingga dengan adanya tingkat disiplin kerja serta lingkungan kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja Perangkat Desa Purwajaya.
4. Koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,588 memaparkan apabila variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja secara keseluruhan mempengaruhi variabel kinerja sejumlah 58,8%. Sementara untuk sisanya 41,2% diakibatkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2 Keterbatasan

Berikut merupakan keterbatasan yang bisa memengaruhi hasil penelitian yang kemudian akan disempurnakan oleh penelitian berikutnya, antara lain:

1. Pada penelitian ini hanya meliputi dampak variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya. Oleh karena itu, masih ada beberapa faktor lain yang bisa memengaruhi kinerja sebuah organisasi, terutama jika variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan dan sebagainya dimasukkan, akan dapat menghasilkan hasil yang berbeda.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan 30 sampel saja, maka jika sampel yang digunakan lebih dari 30 orang hasil yang didapat juga akan berbeda.
3. Dalam penelitian ini selama tahapan pengumpulan informasi data, dimana responden dalam beberapa kasus tidak menunjukkan persepsi yang sebenarnya karena adanya pemikiran, asumsi, dan pemahaman yang berbeda dari setiap responden.

4.3 Saran

Peneliti mengetahui bahwasanya penelitian ini mempunyai keterbatasan yang muncul pada pelaksanaannya. Oleh karena itu pencapaian pada penelitian ini belum disebut sempurna. Akan tetapi, melalui penelitian ini diharapkan bisa membawa kontribusi sesuai dengan kesimpulan menyangkut dampak disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ialah:

1. Untuk menaikkan kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, penting untuk fokus pada peningkatan disiplin kerja. Hal yang harus dilakukan ialah, menerapkan aturan dengan tegas, memberikan pelatihan berkala, menerapkan pemberian insentif dan penghargaan pada Perangkat Desa yang disiplin, serta melakukan pengawasan rutin. Dengan cara ini Perangkat Desa yang disiplin akan lebih efektif dalam melakukan tugasnya, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja Perangkat Desa Purwajaya.
2. Untuk meningkatkan kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, penting untuk fokus pada peningkatan lingkungan kerja. Hal yang harus dilakukan ialah, memberikan motivasi, pelatihan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman serta nyaman, juga memberikan fasilitas yang lengkap agar mempermudah Perangkat Desa dalam

melakukan tugasnya. Sehingga dengan cara ini Perangkat Desa Purwajaya akan mencapai kinerja yang baik.

3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kedua faktor ini dengan menerapkan aturan dengan tegas, memberikan pelatihan, insentif dan penghargaan serta memberikan motivasi, fasilitas yang lengkap juga lingkungan kerja yang aman serta nyaman. Dengan begitu, kinerja Perangkat Desa dapat meningkat secara keseluruhan.
4. Koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,588 memaparkan bahwasanya lingkungan serta disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 58,8%. Sementara sisanya 41,2% diakibatkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian. Maka harus dilakukan penelitian lebih lanjut supaya dapat mengkaji dan memahami faktor-faktor tambah yang bisa memengaruhi kinerja Perangkat Desa dengan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alting, D., Waney, N. F. L., & Mandei, J. R. (2024). *Pendapatan Usahatani Menurut Jenis Tanaman Di Desa Lembah Asri Kecamatan Weda Selatan Kabupaten Halmahera Tengah Farming Income According to Crop Type in Lembah Asri Village South Weda District , Central Halmahera Regency*. 20(2), 241–248.
- Ambarwati, E. D., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. (2024). Determinan Struktur Modal Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Economina*, 3(2), 329–343. <https://doi.org/10.55681/economina.v3i2.1211>
- Amelinda, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1199–1208.
- Aminah, Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 122–131. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438>
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Center of Economic Students Journal*, 2(2), 49–58. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Bratamanggala, R., Wibawa, H. W., & Nurrochim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 11(1), 90–112. <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.6065>
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Dewi, L. E., Herawati, N. T., & Sulindawati, L. G. E. (2020). Analisis Pengaruh Nim, Bopo, Ldr, Dan Npl Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Pada Bank Umum Yang Listed Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018). *Keunis*, 8(1), 82. <https://doi.org/10.32497/keunis.v8i1.2136>
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651–5658. Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja & Kinerja Karyawan

- Fatmawati, E., & Roni, M. (2024). Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan di Dinas Sosial Kota Palembang. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 2(No. 2), 265–281. <https://qjurnal.my.id/index.php/sur/article/view/743>
- Fauziah, V., Zebua, Y., & Hendry, R. S. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1566–1573. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/2217%0Ahttps://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/download/2217/1766>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Undip.
- Hasniaty, H., Widayantoro, A., & Bidol, S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 93–107.
- Jannah, S. K., Arief, M. Y., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(2), 580–594.
- Kafi, A. Al, & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 1(1), 149–163. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Lestari, D., & Umam, N. K. (2024). *Analisis Kesalahan Berbahasa dalam Interaksi Pembelajaran Bahasa Indonesia di MI Muhammadiyah 01 Modern Paciran*. 10(2), 1272–1280.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengv114iss3pp333-342>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Poetra, D. P., & Fajriyah, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI dengan Menggunakan Metode Analisis

- Regresi Linier Berganda. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, Vol. 2(No. 1), hal. 10-21.
- Pramuna, M. I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota. *4*(3), 11–23. <https://doi.org/DOI:10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Riyani, D., & Maulia, I. R. (2023). Dampak Kecemasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, *3*(1), 19–29. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2041>
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Sabah, M., & Sumiaty, R. Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Karya Anugrah Perkasa Gading Serpong Tangerang Selatan. *2*(1), 1313–1323.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *3*(2), 151–169. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>
- Sabina, Z., & Syafina, L. (2024). Peran Motivasi Dalam Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Akuntan. *2*(2), 224–253.
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, *4*, 147–157. <https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1918>
- Sopian, M. F., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Barokah Cikarang Selatan. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, *4*, 68. <https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1912>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*. Alfabeta,.
- Susanti, I., & Saumi, F. (2022). Penerapan Metode Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Mengatasi Masalah Multikolinearitas Pada Kasus Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Di Kabupaten Aceh Tamiang. *Gamma-Pi: Jurnal Matematika Dan Terapan*, *4*(2), 10–17.
- Susanti, S. M., & Budiharjo, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Pekalongan Selatan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, *5*, 226–239.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 7–13. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*, 203–212.
- Yanuarso, B. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Pt Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2), 330–337.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara

Di-

Tempat

Assalamu 'allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Hidayat

NIM : 2011102431067

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara

Dengan ini, saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu Pegawai Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara agar berkenan memberikan jawaban atas pernyataan kuesioner yang sudah saya buat dalam lembar berikut. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner berikut ini, dengan ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Hormat Saya,



Ahmad Hidayat
NIM. 2011102431067

A. Profil Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :
7. No. Hp/Wa :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bapak/Ibu silahkan untuk membaca panduan ini sampai akhir.
2. Sebelum menjawab pernyataan ini, kami selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan kuesioner ini.
3. Tujuan pernyataan yang ada sama sekali tidak bermaksud untuk mencari kesalahan responden atau pihak lain.
4. Kerahasiaan identitas responden dan jawaban yang diberikan terjamin, karena jawaban responden hanya digunakan untuk maksud yang bersifat ilmiah atau sebagai bahan penulisan tugas akhir.
5. Pengisian kuesioner dilakukan secara offline dengan cara mengisi lembar kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti.
6. Berilah tanda checklist (✓) untuk setiap pernyataan sesuai dengan fakta dalam kolom yang tersedia.
7. Jika terjadi kesalahan dalam memilih jawaban, tandai kolom yang salah dengan tanda silang (×) lalu beri tanda checklist (✓) pada kolom yang sesuai.
8. Setiap pernyataan diwakili oleh interval penilaian presepsi seperti dibawah ini:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
9. Setiap jawaban anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.
10. Terima Kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
DISIPLIN KERJA (X1)						
1	Saya selalu datang dan pulang pada waktu yang sudah ditentukan					
2	Saya tidak pernah absen pada hari kerja, kecuali dalam keadaan darurat					
3	Saya selalu mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan serius dan penuh tanggung jawab					
4	Saya bersedia bertanggung jawab atas kesalahan yang sudah dilakukan					
5	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi					
6	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan					
7	Saya selalu mengenakan seragam dan atribut kerja yang sudah ditetapkan					
8	Saya selalu patuh terhadap SOP yang berlaku di tempat kerja					
9	Saya secara konsisten berperilaku dengan cara yang sopan dan menyenangkan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.					
10	Saya selalu patuh terhadap norma dan etika yang berlaku					

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
LINGKUNGAN KERJA (X2)						
1	Ruangan tempat saya bekerja memiliki kondisi pencahayaan yang sudah baik					
2	Penerangan/lampu di tempat kerja berfungsi dengan baik dan memudahkan pekerjaan saya					
3	Saya merasa nyaman dengan tata wama yang ada di ruangan kerja saya					
4	Peralatan kerja yang ada di kantor berfungsi dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
5	Lingkungan kantor selalu bersih dan indah sehingga saya merasa nyaman saat bekerja					
6	Suhu udara/temperatur di ruangan saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
7	Ventilasi pada tempat saya bekerja sudah memenuhi sehingga tidak menghalangi kelancaran saya dalam bekerja					

8	Komunikasi saya dengan atasan sangat baik					
9	Pimpinan saya selalu memberikan arahan sebelum saya melakukan pekerjaan					
10	Saya selalu tolong-menolong bila ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan					
11	Saya merasa nyaman berada di kantor karena semua rekan kerja saling support					

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
KINERJA PEGAWAI (Y)						
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan cermat dan memberikan hasil kerja yang berkualitas					
2	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar					
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan porsi dan target					
5	Saya sangat menghargai ketepatan waktu dalam melakukan suatu pekerjaan					
6	Saya selalu mengutamakan tugas yang diberikan agar bisa selesai dengan tepat waktu					
7	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran agar saya efektifitas dalam bekerja					
8	Saya dapat memanfaatkan teknologi untuk membantu produktif di tempat kerja dengan menggunakannya sebagai alat bantu.					
9	Saya selalu percaya diri saat mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan sendiri					
10	Saya selalu mempelajari hal-hal baru untuk memperluas keahlian saya dalam bekerja					

Lampiran 2 Hasil Rekapitulasi Identitas Responden

No Responden	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Lama Bekerja	Kode	Jabatan	Kode
1	Adi Sucipto	Laki-Laki	1	49	4	SMA/SMK	1	6 Bulan	1	Kepala Desa	1
2	Khusnul Khotimah	Perempuan	2	20	1	SMA/SMK	1	3 Tahun	2	Staf Pemerintahan	6
3	Miftah Al Faris	Laki-Laki	1	18	1	SMA/SMK	1	1 Bulan	1	Staf Umum	7
4	Wahyudi	Laki-Laki	1	41	3	SMA/SMK	1	3 Tahun	2	Kepala Dusun	14
5	Tini Suparni	Perempuan	2	48	4	SMA/SMK	1	11 Tahun	4	Sekretaris Desa	2
6	Endang Nyumiati	Perempuan	2	35	3	D3	2	14 Tahun	5	Staf Keuangan	8
7	Yuny Pitriani	Perempuan	2	37	3	SMA/SMK	1	10 Tahun	4	Kasi Pelayanan	4
8	Karmila	Perempuan	2	28	2	S1	3	1,5 Tahun	2	Staf Pelayanan	9
9	Fauziah Baharuddin	Perempuan	2	39	3	SMA/SMK	1	13 Tahun	5	Kasi Pemerintahan	3
10	Leny Fatmawati	Perempuan	2	43	4	S1	3	8 Tahun	3	Kaur Perencanaan	12
11	Yuli Herawati	Perempuan	2	21	1	SMA/SMK	1	3 Tahun	2	Staf Kesejahteraan Sosial	10
12	Eva Yuniati	Perempuan	2	25	1	SMA/SMK	1	1 Tahun	1	Staf Pelayanan	9
13	Mira Widiyaningsih	Perempuan	2	38	3	S1	3	16 Tahun	5	Kaur Keuangan	11
14	Witri Yulianingsih	Perempuan	2	32	2	SMA/SMK	1	11 Tahun	4	Kasi Kesejahteraan Sosial	5
15	Muhammad Irwan	Laki-Laki	1	41	3	S1	3	16 Tahun	5	Kaur Umum	13
16	Dias Ayu Kenanga	Perempuan	2	23	1	SMA/SMK	1	1 Bulan	1	Staf Umum	7
17	Irawati	Perempuan	2	41	3	S1	3	8 Tahun	3	Kepala Dusun	14
18	Dayati	Perempuan	2	42	4	SMA/SMK	1	4 Tahun	2	Kepala Dusun	14
19	Puryadi	Laki-Laki	1	45	4	SMA/SMK	1	9 Tahun	4	Kepala Dusun	14
20	Andi Abdul Razak	Laki-Laki	1	51	5	S1	3	11 Tahun	4	Kepala Dusun	14

21	Edi Purnomo	Laki-Laki	1	41	3	SMA/SMK	1	3 Tahun	2	Kepala Dusun	14
22	Siti Asiah	Perempuan	2	56	5	SMA/SMK	1	3 Tahun	2	Staf Keuangan	8
23	Dwi Eka Wahyu	Perempuan	2	37	3	S1	3	5 Tahun	3	Staf Pemerintahan	6
24	Abi Dardar	Laki-Laki	1	60	5	SMA/SMK	1	4 Tahun	2	Staf Kesejahteraan Sosial	10
25	Misman	Laki-Laki	1	38	3	SMA/SMK	1	3 Tahun	2	Staf Kesejahteraan Sosial	10
26	Yarmanto Hendro	Laki-Laki	1	40	3	S1	3	6 Tahun	3	Staf Pelayanan	9
27	Suwandi	Laki-Laki	1	38	3	SMA/SMK	1	3 Tahun	2	Staf Umum	7
28	Wasmin	Laki-Laki	1	38	3	SMA/SMK	1	4 Tahun	2	Staf Pemerintahan	6
29	Ernawati	Perempuan	2	35	3	SMA/SMK	1	3 Tahun	2	Staf Kesejahteraan Sosial	10
30	Khunedi	Laki-Laki	1	38	3	SMA/SMK	1	4 Tahun	2	Staf Keuangan	8

Lampiran 3 Hasil Tanggapan Responden Disiplin Kerja X1

No Responden	Disiplin Kerja X1										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	41
4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	28
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
8	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	45
9	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
10	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	43
11	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
12	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
15	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
16	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	44
17	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	45
18	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	43
19	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	41
20	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
21	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
22	4	2	5	4	4	4	3	4	5	5	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
25	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
26	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
27	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
28	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	39
29	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
30	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46

Lampiran 4 Hasil Tanggapan Responden Lingkungan Kerja X2

No Responden	Lingkungan Kerja X2											Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
2	4	4	5	5	3	2	3	5	4	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	49
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
8	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	50
9	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	51
10	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	39
11	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	49
12	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	45
13	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	37
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	44
15	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	48
16	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	48
17	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	49
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	49
20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	48
21	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	51
22	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	39
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	38
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
26	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53
28	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	43
29	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	53

Lampiran 5 Hasil Tanggapan Responden Kinerja Y

No Responden	Kinerja Y										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	1	1	4	4	3	4	32
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
8	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
10	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	42
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
15	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
16	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
18	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
22	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	44
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
24	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
25	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	44
26	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
27	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Lampiran 6 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	13	43.3	43.3	43.3
	Perempuan	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 7 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 Tahun	5	16.7	16.7	16.7
	26 - 33 Tahun	2	6.7	6.7	23.3
	34 - 41 Tahun	15	50.0	50.0	73.3
	42 - 49 Tahun	5	16.7	16.7	90.0
	50 - 60 Tahun	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 8 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	21	70.0	70.0	70.0
	D3	1	3.3	3.3	73.3
	S1	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 9 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 Bulan - 1 Tahun	4	13.3	13.3	13.3
	2 Tahun - 4 Tahun	13	43.3	43.3	56.7
	5 Tahun - 8 Tahun	4	13.3	13.3	70.0
	9 Tahun - 12 Tahun	5	16.7	16.7	86.7
	13 Tahun - 16 Tahun	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 10 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala Desa	1	3.3	3.3	3.3
	Sekretaris Desa	1	3.3	3.3	6.7

Kasi Pemerintahan	1	3.3	3.3	10.0
Kasi Pelayanan	1	3.3	3.3	13.3
Kasi Kesejahteraan Sosial	1	3.3	3.3	16.7
Staf Pemerintahan	3	10.0	10.0	26.7
Staf Umum	3	10.0	10.0	36.7
Staf Keuangan	3	10.0	10.0	46.7
Staf Pelayanan	3	10.0	10.0	56.7
Staf Kesejahteraan Sosial	4	13.3	13.3	70.0
Kuar Keuangan	1	3.3	3.3	73.3
Kaur Perencanaan	1	3.3	3.3	76.7
Kaur Umum	1	3.3	3.3	80.0
Kepala Dusun	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 11 Hasil Analisis Respon Responden (X1.1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Netral	3	10.0	10.0	16.7
	Setuju	13	43.3	43.3	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 12 Hasil Analisis Respon Responden (X1.2)

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Netral	2	6.7	6.7	20.0
	Setuju	14	46.7	46.7	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 13 Hasil Analisis Respon Responden (X1.3)

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	13	43.3	43.3	46.7

Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 14 Hasil Analisis Respon Responden (X1.4)

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	17	56.7	56.7	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 15 Hasil Analisis Respon Responden (X1.5)

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	20	66.7	66.7	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 16 Hasil Analisis Respon Responden (X1.6)

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 17 Hasil Analisis Respon Responden (X1.7)

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	10	33.3	33.3	36.7
	Setuju	13	43.3	43.3	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 18 Hasil Analisis Respon Responden (X1.8)

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	46.7	46.7	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 19 Hasil Analisis Respon Responden (X1.9)

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	17	56.7	56.7	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 20 Hasil Analisis Respon Responden (X1.10)

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	43.3	43.3	43.3
	Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 21 Hasil Analisis Respon Responden (X2.1)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	20	66.7	66.7	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 22 Hasil Analisis Respon Responden (X2.2)

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	16.7	16.7	16.7
	Setuju	17	56.7	56.7	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 23 Hasil Analisis Respon Responden (X2.3)

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	26.7	26.7	26.7
	Setuju	14	46.7	46.7	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 24 Hasil Analisis Respon Responden (X2.4)

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	23.3	23.3	23.3
	Setuju	16	53.3	53.3	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 25 Hasil Analisis Respon Responden (X2.5)

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	20.0	20.0	20.0
	Setuju	19	63.3	63.3	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 26 Hasil Analisis Respon Responden (X2.6)

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	6	20.0	20.0	23.3
	Setuju	16	53.3	53.3	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 27 Hasil Analisis Respon Responden (X2.7)

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	23.3	23.3	23.3

	Setuju	19	63.3	63.3	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 28 Hasil Analisis Respon Responden (X2.8)

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	12	40.0	40.0	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 29 Hasil Analisis Respon Responden (X2.9)

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	63.3	63.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 30 Hasil Analisis Respon Responden (X2.10)

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	13	43.3	43.3	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 31 Hasil Analisis Respon Responden (X2.11)

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	46.7	46.7	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 32 Hasil Analisis Respon Responden (Y1)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 33 Hasil Analisis Respon Responden (Y2)

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	18	60.0	60.0	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 34 Hasil Analisis Respon Responden (Y3)

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Netral	12	40.0	40.0	53.3
	Setuju	12	40.0	40.0	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 35 Hasil Analisis Respon Responden (Y4)

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	16.7	16.7	16.7
	Setuju	21	70.0	70.0	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 36 Hasil Analisis Respon Responden (Y5)

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3

	Netral	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	18	60.0	60.0	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 37 Hasil Analisis Respon Responden (Y6)

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	16	53.3	53.3	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 38 Hasil Analisis Respon Responden (Y7)

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 39 Hasil Analisis Respon Responden (Y8)

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	73.3	73.3	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 40 Hasil Analisis Respon Responden (Y9)

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Netral	13	43.3	43.3	56.7
	Setuju	12	40.0	40.0	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0

Total	30	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Lampiran 41 Hasil Analisis Respon Responden (Y10)

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 42 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Disiplin_Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.361	.662**	.353	.132	.279	.353	.130	.526**	.333	.701**
	Sig. (2-tailed)		.050	.000	.056	.488	.136	.056	.492	.003	.072	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.361	1	.172	.126	.135	.483**	.117	.484*	.000	.418*	.523**
	Sig. (2-tailed)	.050		.364	.506	.478	.007	.537	.007	1.000	.022	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.662**	.172	1	.245	.205	.290	.472**	.338	.749**	.472**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.364		.191	.277	.120	.009	.068	.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.353	.126	.245	1	.365*	.427*	.177	.383*	.367*	.463**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.056	.506	.191		.047	.019	.349	.037	.046	.010	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.132	.135	.205	.365*	1	.521**	.359	.357	.300	.455*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.488	.478	.277	.047		.003	.051	.053	.107	.011	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.279	.483*	.290	.427*	.521*	1	.567**	.401*	.299	.605**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.003	.009	.007	.003		.000	.007	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.136	.007	.120	.019	.003		.001	.028	.109	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.353	.117	.472**	.177	.359	.567**	1	.358	.585**	.302	.673**
	Sig. (2-tailed)	.056	.537	.009	.349	.051	.001		.052	.001	.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.130	.484*	.338	.383*	.357	.401*	.358	1	.445*	.665**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.492	.007	.068	.037	.053	.028	.052		.014	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.526**	.000	.749**	.367*	.300	.299	.585**	.445*	1	.508**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.003	1.000	.000	.046	.107	.109	.001	.014		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.333	.418*	.472**	.463*	.455*	.605**	.302	.665*	.508**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.072	.022	.009	.010	.011	.000	.104	.000	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.701**	.523*	.745**	.542*	.516*	.703**	.673**	.648*	.743**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.002	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 43 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Lingkungan_Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.520*	.267	.191	.352	.196	.305	.344	.549*	.578**	.487**	.620**
	Sig. (2-tailed)		.003	.153	.313	.057	.299	.101	.063	.002	.001	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.2	Pearson Correlation	.520*	1	.561*	.450*	.686*	.416*	.626*	.547*	.415*	.501**	.452*	.848**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.013	.000	.022	.000	.002	.023	.005	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.267	.561*	1	.267	.377*	.182	.382*	.517*	.284	.324	.366*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.153	.001		.153	.040	.336	.037	.003	.128	.080	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.191	.450*	.267	1	.081	.260	.082	.395*	.203	.347	.293	.504**
	Sig. (2-tailed)	.313	.013	.153		.672	.166	.668	.031	.283	.060	.116	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.352	.686*	.377*	.081	1	.511*	.545*	.577*	.385*	.441*	.280	.718**
	Sig. (2-tailed)	.057	.000	.040	.672		.004	.002	.001	.036	.015	.134	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.196	.416*	.182	.260	.511*	1	.512*	.320	.494*	.276	.136	.607**
	Sig. (2-tailed)	.299	.022	.336	.166	.004		.004	.084	.006	.140	.473	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.305	.626*	.382*	.082	.545*	.512*	1	.307	.475*	.149	.179	.629**
	Sig. (2-tailed)	.101	.000	.037	.668	.002	.004		.099	.008	.433	.344	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.344	.547*	.517*	.395*	.577*	.320	.307	1	.433*	.479**	.490**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.063	.002	.003	.031	.001	.084	.099		.017	.007	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.549*	.415*	.284	.203	.385*	.494*	.475*	.433*	1	.676**	.434*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.002	.023	.128	.283	.036	.006	.008	.017		.000	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.578*	.501*	.324	.347	.441*	.276	.149	.479*	.676*	1	.712**	.718**

	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.080	.060	.015	.140	.433	.007	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1 1	Pearson Correlation	.487*	.452*	.366*	.293	.280	.136	.179	.490*	.434*	.712**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.006	.012	.047	.116	.134	.473	.344	.006	.016	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Lingk unga n_Ke rja	Pearson Correlation	.620*	.848*	.635*	.504*	.718*	.607*	.629*	.739*	.703*	.718**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 44 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.497**	.418*	.301	.354	.432*	.539*	.342	.074	.535*	.667**
	Sig. (2-tailed)		.005	.022	.105	.055	.017	.002	.064	.698	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.497**	1	.382*	.241	.176	.133	.252	.114	-.153	.465*	.460*
	Sig. (2-tailed)	.005		.037	.200	.352	.482	.179	.549	.420	.010	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.418*	.382*	1	.381*	.463*	.468*	.334	.496*	.351	.539*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.022	.037		.038	.010	.009	.071	.005	.058	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.301	.241	.381*	1	.246	.245	.265	.313	.257	.427*	.538**
	Sig. (2-tailed)	.105	.200	.038		.189	.192	.158	.093	.170	.019	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.354	.176	.463*	.246	1	.745*	.392*	.324	.507*	.505*	.761**
	Sig. (2-tailed)	.055	.352	.010	.189		.000	.032	.081	.004	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.432*	.133	.468*	.245	.745*	1	.483*	.358	.487*	.492*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.017	.482	.009	.192	.000		.007	.052	.006	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.539**	.252	.334	.265	.392*	.483*	1	.608*	.343	.496*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.002	.179	.071	.158	.032	.007		.000	.063	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.342	.114	.496*	.313	.324	.358	.608*	1	.428*	.302	.616**
	Sig. (2-tailed)	.064	.549	.005	.093	.081	.052	.000		.018	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.074	-.153	.351	.257	.507*	.487*	.343	.428*	1	.346	.551**
	Sig. (2-tailed)	.698	.420	.058	.170	.004	.006	.063	.018		.061	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.535**	.465**	.539*	.427*	.505*	.492*	.496*	.302	.346	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.002	.019	.004	.006	.005	.105	.061		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.667**	.460*	.733*	.538**	.761*	.779*	.694*	.616*	.551*	.766*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 45 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Lampiran 46 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	11

Lampiran 47 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Lampiran 48 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43894576
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.108
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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.

Lampiran 49 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.211	5.585		1.112	.276		
	Disiplin_Kerja	.482	.108	.566	4.458	.000	.879	1.137
	Lingkungan_Kerja	.332	.110	.382	3.007	.006	.879	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 50 Hasil Uji Heteroskendastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.175	3.730		.047	.963
	Disiplin_Kerja	.023	.072	.066	.325	.748
	Lingkungan_Kerja	.013	.074	.036	.176	.861

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 51 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.211	5.585		1.112	.276
	Disiplin_Kerja	.482	.108	.566	4.458	.000
	Lingkungan_Kerja	.332	.110	.382	3.007	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 52 Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.211	5.585		1.112	.276
	Disiplin_Kerja	.482	.108	.566	4.458	.000
	Lingkungan_Kerja	.332	.110	.382	3.007	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.661	2	138.831	21.729	.000 ^b
	Residual	172.505	27	6.389		
	Total	450.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.588	2.528

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja

Lampiran 53 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

Kalimantan Timur
Berkeadilan, Berprestasi, Berkemajuan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 172/FEBP.1/C.6/C/2024 Samarinda, 23 Ramadhan 1445 H
Lampiran : - 02 April 2024 M
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth
Bapak/ Ibu
Kepala Desa Purwajaya
Jl. Pembangunan No. 15, Rt. 03, Purwajaya, Kec. Loa Janan, Kab. Kutai Kartanegara
Di -
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsen trasi	Smt
1	Aji Muhammad Alwan Satriady	2011102431410	2011102431410@umkt.ac.id	MSDM	VIII
2	Ahmad Hidayat	2011102431067	2011102431067@umkt.ac.id		
3	Alfiani Damaati	2011102431205	2011102431205@umkt.ac.id		

Untuk melakukan penelitian pada Instansi yang Bapak/ Ibu pimpin 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

An. Ketua,
Sekretaris,

Ridhini IIR, S.Si., M.M.
NIDN. 1118058604



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



**PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
KECAMATAN LOA JANAN
DESA PURWAJAYA**

Jalan Pembangunan RT 03 No.15 Purwajaya
E-mail: desapurwajaya.l.kukar@gmail.com Kode Pos 75391

Nomor : B/92/PEMDES PWA/400.14.5.4/VI/2024 Purwajaya, 27 Juni 2024
Lampiran : - Kepada Yth:
Perihal : **Surat Balasan** Bapak/Ibu Kepala Prodi
Manajemen UMKT
Di
Tempat

Dengan hormat,

Menindak Lanjuti surat dari Program Studi S1 Manajemen FEB UMKT dengan Nomor : 172/FEBP.1/C.6/C/2024 tentang Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi. Berkenaan dengan hal tersebut kami sampaikan beberapa hal:

1. Pada dasarnya kami Pemerintah Desa Purwajaya tidak keberatan, dan mengizinkan pelaksanaan Penelitian ditempat kami.
2. Ijin melakukan penelitian diberikan untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data harus dilakukan di waktu hari kerja.

Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Tembusan disampaikan dengan hormat kepada :

1. Arsip

Lampiran 55 Kartu Kendali Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Ahmad Hidayat
 NIM : 2011102431067
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	2/3 2024	Pengajuan judul & penentuan lokasi	
2	19/3 2024	Bimbingan BAB 1	
3	22/3 2024	Bimbingan BAB 1 SUB 2 dan revisi	
4	3/4 2024	Bimbingan BAB 2 dan PUVI	
5	4/4 2024	Bimbingan akhir dan ACC	
6	22/4 2024	Konsul Kuesioner	
7	15/5 2024	Revisi BAB 3	
8	18/5 2024	Penambahan pembahasan	
9	20/5 2024	Revisi pembahasan	
10	24/6 2024	ACC sidang hasil	
11			
12			
13			
14			
15			

Dosen Pembimbing

(Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si)
 NIDN. 8835033420

Mengetahui,

Sekretaris Program Studi Manajemen

(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)
 NIDN. 1118058604



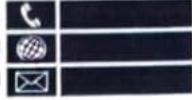
UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

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

email: manajemen@umkt.ac.id



Kalimantan Timur
Berprestasi | Berkeadilan | Berkeadilan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama : Ahmad Hidayat

NIM : 2011102431067

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

1) Intisari/Abstract

Perbaiki Abstrak

2) I/Pendahuluan

Sesuaikan permasalahan pada setiap bab

3) II/Metode Penelitian

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

Tambahkan Hasil Analisis Deskriptif

5) Saran dan Perbaikan Lain

Saran harus disertai dengan kesimpulan

Penguji 1

Damingun, S.E., M.M
NIDN. 1117087203



UMKT
Program Studi
Manajemen

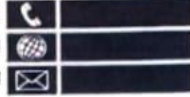
Kalimantan Timur
Berkeadilan | Berkeadilan | Berkeadilan

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 SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama : Ahmad Hidayat

NIM : 2011102431067

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

1) Intisari/Abstract

penelitian deskriptif dan kualitatif (kuantitatif)

2) I/Pendahuluan

ada

3) II/Metode Penelitian

ada

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

ada

5) Saran dan Perbaikan Lain

baik sama ya kontent. pindahkan hasil
pembahasan & kesimpulan

Penguji 2

Dr. Bur Yamin, S.E., M.Si
NIDN. 8835033420

AHMAD HIDAYAT

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 19-Jul-2024 03:08PM (UTC+0800)

Submission ID: 2419082026

File name: AHMAD_HIDAYAT_BAB_1_-_4.pdf (599.51K)

Word count: 9755

Character count: 56953



Pr. Riva Yuum, S.Pd.

AHMAD HIDAYAT

ORIGINALITY REPORT

27%
SIMILARITY INDEX

25%
INTERNET SOURCES

17%
PUBLICATIONS

15%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
2	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
4	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	docobook.com Internet Source	1%
7	j-innovative.org Internet Source	1%
8	positori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
9	repository.utp.ac.id Internet Source	1%

Lampiran 58 Pengisian Kuesioner Penelitian



Lampiran 59 Objek Penelitian



Lampiran 60 Nilai R_{tabel}

($N-2=$ Nilai R_{tabel}) maka ($30-2=28$) tingkat signifikan untuk uji dua arah (0,05)

Sehingga $R_{tabel} = 0,361$

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 61 Nilai T_{tabel}

($Df = n - k$) $30 - 3 = 1,703$

Titik Persentase Distribusi t ($df = 1 - 40$)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 62 Nilai F_{tabel}

$N = 30$ (Jumlah Sampel)

$K = 3$ (Variabel Penelitian)

$\alpha = 5\%$ (0,05)

Pembilang (N_1) Maka $3-1 = 2$

Pembilang (N_2) Maka $30-3 = 27$

Sehingga $F_{\text{tabel}} = 3,35$

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.90	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89