

Ahmad
Hidayat_2011102431067_Penga
ruh Disiplin Kerja dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Perangkat Desa
Purwajaya di Kabupaten Kutai
Kartanegara

by turnitin.com

Submission date: 29-Jun-2024 01:06PM (UTC+0100)

Submission ID: 235859383

File name: BAB1-4_AHMAD-HIDAYAT_.docx (288.5K)

Word count: 9049

Character count: 54966

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar organisasi pada 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 sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia sangat penting untuk kelancaran operasi dan ekspansi masa depan perusahaan mana pun. Orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan hanya akan mampu berfungsi dengan baik jika kemampuannya dalam memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya. 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 dapat bekerja dengan baik dan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dapat 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 produktivitas, 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 dan disiplin ditempat kerja adalah dua faktor yang mempengaruhi seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya. Pekerja akan lebih berupaya memberikan upaya terbaiknya ketika mereka bekerja dalam suasana yang memenuhi kebutuhan mereka akan keselamatan, kesehatan, dan kesenangan. Efisiensi dan efektivitas pekerja dalam pekerjaan diukur melalui tinjauan kinerja mereka. Dengan 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 meliputi dan mengikuti prosedur atau pedoman yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan mengedepankan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, organisasi dapat menumbuhkan kebiasaan kerja yang kuat di antara para pekerjanya dan mencapai tujuannya. Jika tujuan perusahaan dapat tercapai, maka pekerjaan para pekerja akan berhasil. Siapa pun yang bekerja di perusahaan harus cerdas dan cakap jika ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Keterampilan dan semangat tidak akan berarti apa-apa jika seseorang tidak tahu apa yang harus dicapai dan bagaimana melaksanakannya berdasarkan instruksi yang diberikan.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik operasional tenaga kerja, salah satunya adalah disiplin kerja. Dalam kebanyakan kasus, kualitas tenaga kerja suatu organisasi berbanding lurus dengan tingkat disiplin kerjanya. Selain menentukan derajat kinerja di kalangan pekerja, kinerja yang baik di kalangan karyawan dapat menunjukkan bahwa suatu bisnis dapat meningkatkan loyalitas dan kualitas karyawan. (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 bekerja secara efisien dan memaksimalkan jam kerja mereka. Disiplin kerja adalah kemampuan untuk mengikuti peraturan dan norma-norma sosial dalam 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 yang kuat merupakan fungsi operasional yang penting dalam sumber daya manusia, karena berkorelasi langsung dengan peningkatan prestasi kerja. 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 manusia 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 karena 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).

Variabel-variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yang mencakup seluruh sumber daya yang dapat diakses oleh pekerja yang dapat membantu pelaksanaan tanggung jawab mereka, berdampak pada kinerja karyawan serta variabel-variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja. Tempat kerja memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena merupakan tempat pegawai melaksanakan tugas-tugas pekerjaan rutin. Tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan 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 dan menyenangkan akan membantu pegawai dalam 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).

Sabilalo dkk. (2020) tidak menemukan bukti bahwa kondisi kerja di Sekretariat Daerah Brio Organization Provinsi Sulawesi Tenggara mempengaruhi produktivitas staf. Selain itu, Labawi (2019) tidak menemukan bukti bahwa kondisi kerja berdampak terhadap produktivitas di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Studi tempat kerja di PT. Hazara Cipta Pesona

46

mempunyai pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja staf, menurut penelitian Nurjaya (2021).

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.

Untuk membantu kepala desa dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan menjalankan kekuasaannya, serta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, perangkat desa merupakan bagian penting dari kerangka administrasi pemerintahan desa. Oleh karena itu, seluruh perangkat desa harus memiliki dedikasi, pengetahuan, kompetensi, dan kepedulian yang besar terhadap masyarakat setempat jika ingin menjalankan tugasnya, termasuk melayani masyarakat atau masyarakat saat ini. 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).

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan sekretaris desa yang dilakukan peneliti 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 pada saat jam kerja. Sesuai dengan ketentuan yang diatur, bahwa perangkat desa ke kantor dimulai dari jam 8.00 pagi, akan tetapi masih ada pegawai perangkat desa 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, untuk fasilitas yang tersedia masih sangat terbatas, salah satunya untuk absensi pada Perangkat Desa Purwajaya di Kutai Kartanegara masih menggunakan absensi manual belum mengoprasikan absensi sistem *finger print*, serta 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.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil yang didapat, peneliti tertarik untuk mengkaji dengan memilih judul 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.

86

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk memberikan pemahaman dalam teori dan praktik serta 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

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, Indonesia, tentang dampak lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja mereka dalam bekerja.

1.5 Perumusan Hipotesis

Untuk merumuskan topik penelitian, hipotesis merupakan solusi cepat. Hubungan antara variabel penelitian dan hipotesis adalah sebagai berikut:

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 (Angraini *et al.*, 2024). Akibatnya, dapat dikatakan bahwa prestasi pegawai sangat dipengaruhi disiplin kerja.

Hal ini dikuatkan oleh penelitian (Bratamanggala *et al.*, 2023) kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja juga penelitian yang dilakukan (Susanti & Budiharjo, 2024) hasil yang didapat ialah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama dikemukakan sebagai berikut berdasarkan temuan diatas:

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

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Satu hal penting yang dapat dilakukan oleh dunia usaha untuk mencapai tujuannya adalah menyediakan lingkungan kerja yang mendukung lingkungan kerja fisik dan non-fisik pekerja. 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 memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan 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. Segala sesuatu yang berhubungan

dengan pekerja dan segala sesuatu yang menghalangi mereka dalam melakukan pekerjaannya (Sabah & Sumiaty, 2024).

Penelitian (Riyani & Muliya, 2023) bukti yang mendukung teori ini berasal dari penelitian yang menemukan korelasi positif dan signifikan secara statistik antara kondisi tempat kerja dan kinerja karyawan. Meskipun terdapat temuan sebaliknya (Sabilalo et al., 2020), faktor tempat kerja jelas berdampak pada produktivitas. Penelitian kemudian mendukungnya (Nurjaya, 2021) menegaskan bahwa tempat kerja memiliki dampak besar dan menguntungkan terhadap produktivitas pekerja. Mengingat hal di atas, kami menawarkan hipotesis kedua berikut:

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

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

Produktivitas pegawai 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 dalam suatu organisasi seperti yang dikatakan oleh (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 kurang akan kurang baik dalam bekerja.

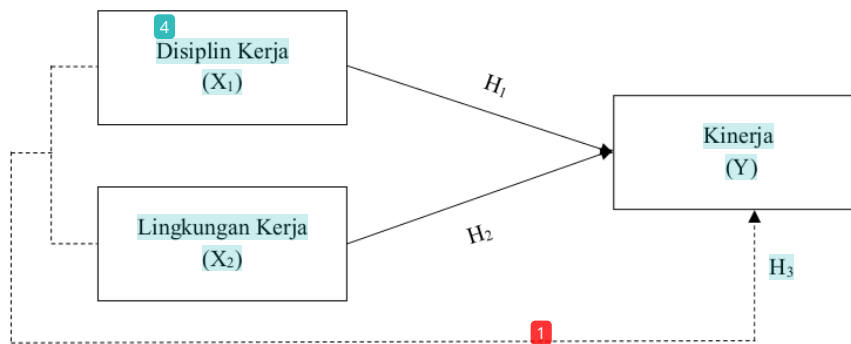
Hal ini juga didukung oleh studi yang dilaksanakan oleh (Yanuarso, 2022) terdapat temuan dari penelitian tersebut bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, juga diperkuat oleh penelitian (Kafi & Sudarso, 2023) bahwa terdapat hubungan yang baik dan signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Tiga asumsi yang mengikuti hasil sebelumnya adalah sebagai berikut:

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) melihat kerangka kerja sebagai model gagasan yang menunjukkan bagaimana teori berhubungan dengan bagian-bagian berbeda yang krusial dan menggambarkan tantangan-tantangan kritis. 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) dan Lingkungan Kerja (X₂) mempengaruhi Kinerja (Y), yang ada dibawah ini:



Gambar 1. 1 Kerangka **Pikir**

Keterangan :

—————▶ : Pengaruh secara parsial

-----▶ : Pengaruh secara simultan

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.

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 menjelaskan hubungan 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) Apa yang oleh para ilmuwan disebut sebagai "populasi" sebenarnya hanyalah sebuah sampel dari sesuatu atau seseorang yang darinya mereka dapat menarik kesimpulan tentang fenomena yang lebih besar. Populasi penelitian ini adalah ketiga puluh pekerja di Perangkat Desa Purwajaya Kabupaten Kutai.

2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) Untuk menggambarkan keadaan suatu populasi, peneliti memerlukan sampel yang mewakili kelompok tersebut. Karena kecilnya populasi, penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Jika populasinya kurang dari 100 orang, maka kita mempunyai sampel lengkap. Namun jika populasinya lebih dari 100 orang, biasanya dipilih 20-25% atau 10-15%. (Arikunto, 2012). Penulis mensurvei seluruh warga Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 30 orang, karena menurut hasil jumlah penduduknya tidak melebihi 100 responden. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Apabila sampel yang mewakili seluruh populasi diambil, metode ini disebut sampling jenuh.

2.4 Sumber Data

Penelitian 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 operasional adalah penjelasan yang tepat tentang bagaimana setiap variabel dalam analisis akan di definisikan. Definisi operasional berikan panduan yang jelas dan tepat tentang bagaimana mengumpulkan data dan menyesuaikan variabel yang digunakan dalam penelitian.

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. Keteraturan kehadiran 2. Tingkat Kesadaran 3. Menjaga etos kerja yang konsisten 4. Etos kerja 5. Kepatuhan terhadap kebijakan tempat kerja (Fauziah et al., 2022).
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah suatu pengaturan yang mendorong pengikut untuk merasa aman, tenteram, dan puas ketika mereka mengikuti instruksi pemimpin.	<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, 2006:260).

Sumber : Data diolah, 2024

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti dapat memanfaatkan waktu dan tenaganya dengan lebih baik dengan menggunakan metode pengumpulan data. Beberapa metode digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini:

a. Observasi

Observasi merupakan 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 digunakan untuk mengukur data untuk 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 Kartasura dan kemudian meminta kembali kuesioner atas pertanyaan yang telah mereka jawab. Tujuan dari prosedur kuesioner penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang akurat.

2.7 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2019:146) penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur perspektif partisipan 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 positif hingga sangat negatif, 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 merupakan analisis 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) Tujuan dari statistik deskriptif adalah mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang dikumpulkan dalam bentuk mentahnya, bukan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas darinya. Mencari tahu seberapa sering dan faktor apa saja yang mempengaruhi jawaban masyarakat terhadap survei mengenai kinerja, kebijakan disiplin, dan kondisi kerja adalah inti dari analisis deskriptif.

2.8.3 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas untuk 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 > tabel, maka dinyatakan valid dan jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Salah satu cara untuk mengukur reliabilitas suatu variabel atau konstruk adalah dengan menggunakan koefisien reliabilitasnya. Reaksi yang dapat diukur terhadap upaya yang berkelanjutan adalah reaksi yang tetap stabil dalam jangka waktu yang lama. Untuk uji reliabilitas penelitian ini digunakan teknik uji statistik Cronbach Alpha (α). 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

Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk mengidentifikasi model regresi yang mungkin memuat asumsi klasik. Berikut beberapa alat pengujian yang digunakan:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan komponen penting dalam analisis regresi karena menentukan apakah variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal. Dalam keadaan seperti itu, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk analisis statistik. Apabila nilai signifikansi taksiran ($\alpha = 0,05$) lebih besar dari nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov untuk variabel tersebut, maka dikatakan data tersebut terdistribusi secara teratur. Namun data tersebut tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi variabel Kolmogorov Smirnov lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan ($\alpha = 0,05$). (Dewi *et al.*, 2020)

b. Uji Multikolinieritas

Untuk menentukan apakah hubungan antara salah satu atau seluruh variabel independen linier sempurna atau hampir linier, dapat diterapkan uji multikolinieritas model regresi. Untuk menggambarkan hubungan antara banyak variabel, kita dapat menggunakan pendekatan variance inflasi faktor (VIF) dan ukuran toleransi. Tidak terjadi multikolinieritas jika VIF dibawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Namun multikolinieritas terjadi jika VIF lebih dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 0,1. (Susanti & Saumi, 2022).

c. Uji Heteroskedastisitas

Ketika varians dari residual berbeda untuk setiap pengamatan pada model regresi, maka disebut sebagai heteroskedastisitas. Cara menggunakan uji glejser untuk pengujian. Meregresikan faktor independen akan nilai absolut residualnya merupakan cara pengujiannya. perbedaan antara nilai aktual variabel Y dan nilai yang diantisipasi dikenal sebagai residual, 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

Teknik statistik yang dikenal sebagai analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menentukan sejauh mana satu variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas. Untuk menyelidiki pengaruh satu variabel terhadap faktor lain, kita dapat menggunakan alat ukur analisis regresi berganda. (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)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Ada dua tempat utama asal mula uji t: Awalnya, ketika nilai uji t kurang dari 0,05, terjadi nilai signifikan, terjadi penolakan H_0 , dan penerimaan H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel dependen dan independen. Kami menerima H_0 dan menolak H_1 jika nilai p uji t lebih dari 0,05. Intinya begini: variabel

independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis nol diterima jika dan hanya jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada perbandingan kedua; hipotesis alternatif ditolak jika dan hanya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$. (Susanti & Saumi, 2022).

b. Uji F (Simultan)

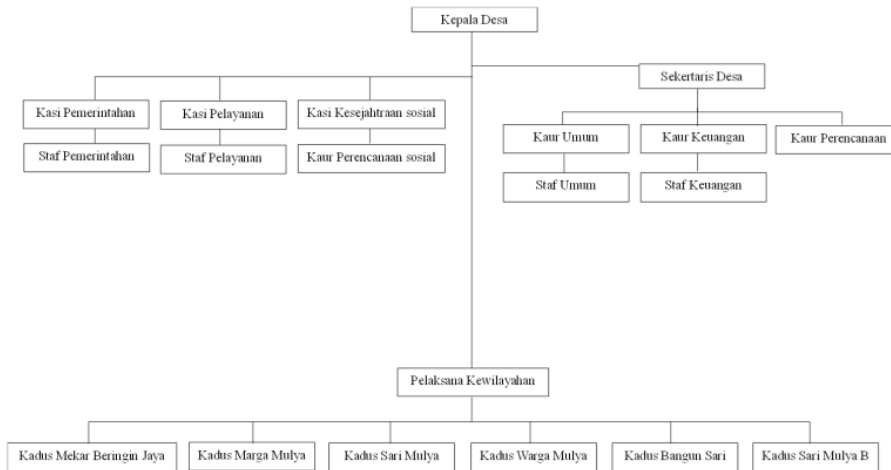
Jika ingin mengetahui seberapa baik model regresi memprediksi variabel terikat sekaligus, Uji-f adalah metode yang tepat. Untuk uji hipotesis ini, kita akan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Tingkat signifikansi suatu hipotesis menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Hipotesis dapat diterima dan model regresi dapat digunakan untuk meramalkan variabel terikat jika nilai p kurang dari 0,05. Dengan probabilitas lebih tinggi dari 0,05, kita dapat mengatakan bahwa hipotesis nol tidak benar. Hasil regresi tidak menunjukkan bahwa variabel terikat dapat diprediksi dengan menggunakan model ini. (Amelinda & Sartika, 2024).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel dependen dan independen. Kami menerima H_0 dan menolak H_1 jika nilai p uji t lebih dari 0,05. Intinya begini: variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis nol diterima jika dan hanya jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada perbandingan kedua; hipotesis alternatif ditolak jika dan hanya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$. 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).

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Struktur Organisasi



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi

3.1.2 Visi dan Misi

3.2 Deskripsi Data Responden

Peneliti pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan untuk mengumpulkan data dari partisipan di Perangkat Desa Purwajaya Kabupaten Kutai Kartanegara. 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 yang diolah, 2024

Dari tabel 3.1, menunjukkan bahwa pada karakteristik jenis kelamin yang didapat dari 30 responden itu terdapat 13 responden laki-laki dengan presentase 43,3% dan untuk jenis kelamin perempuan 17 responden dengan persentase 56,7%. Maka disimpulkan bahwa 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 yang diolah, 2024

Dari tabel 3.2, menunjukkan bahwa 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 jumlah yang sama yaitu diperoleh 5 orang dengan persentase 16,7%, pada usia 50 - 60 Tahun terdapat 3 orang dengan persentase 10,0%. Selanjutnya terakhir untuk usia 26 - 33 Tahun diperoleh 2 orang dengan persentase 6,7%. Maka disimpulkan bahwa 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 yang diolah, 2024

Mayoritas responden (21 dari 30) memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK seperti terlihat pada Tabel 3.3 di atas. Setelah mereka yang memiliki ijazah SMA atau sederajat, kategori terbesar berikutnya adalah mereka yang memiliki gelar sarjana lebih tinggi (26,7% dari total) dan mereka yang memiliki ijazah atau sederajat (3,3%). Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 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 yang diolah, 2024

Dari tabel 3.4 di atas, memperlihatkan bahwa 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.

64
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	Sekretaris 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	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%
45	Total	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa enam orang, atau dua puluh persen dari total penduduk, memegang jabatan kepala dusun. Empat orang, atau 13,3% dari total, melamar peran sebagai pekerja kesejahteraan sosial. Tiga orang dengan pangsa sepuluh persen dipilih untuk posisi staf layanan, staf umum, staf keuangan, dan staf pemerintah. Demikian pula, satu orang dengan bagian tiga persen dipilih untuk masing-masing orang berikut: kepala desa, sekretaris, kepala pemerintahan, kepala dinas, kepala kesejahteraan sosial, kepala keuangan, kepala perencanaan, dan kepala urusan umum. Sehingga diambil keputusan bahwa responden dengan jumlah persentase terbesar yang ada di Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ialah pada jabatan kepala dusun.

19
3.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memahami penilaian dari responden terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Penilaian ini didasarkan pada 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 dan maksimum 5, sehingga perhitungan rata-rata skor jawaban dilakukan sebagai berikut:

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

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

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 yang diolah, 2024

3.3.1 Deskripsi Disiplin Kerja (X1)

Respon responden terhadap disiplin kerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara bisa dilihat pada tabel berikut:

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 yang diolah, 2024

Dari tabel 3.7 diatas, dapat dilihat bahwa pada 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 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 yang memiliki kinerja yang baik adalah responden yang memiliki 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 bisa dilihat pada tabel berikut:

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%
												Total	46,08%
												Mean	4,19%

78

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel 3.8 diatas, memperlihatkan bahwa pada variabel lingkungan kerja berjumlah 11 item pertanyaan, data tersebut didapatkan dari hasil lembar kuesioner yang telah disebar ke 30 responden pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara yang sudah selesai diisi. Untuk lingkungan kerja mendapat 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 bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 9 Respon Responden Terhadap Kinerja (Y)

Item	TS		N		S		SS		N	Total	Mean		
	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%

37

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel 3.9 diatas, diperoleh bahwa 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

meraih mean 4,22% yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Namun masih terdapat mean yang rendah 3,87 pada 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 melakukan pekerjaan.

3.4 Uji Instrumen

3.4.1 Uji Validitas

Dengan menggunakan uji validitas data, seseorang dapat mengetahui seberapa baik alat tersebut mengevaluasi ide dan seberapa valid pertanyaannya. Dengan sampel 30 orang, R-tabel menghasilkan 0,361 pada tingkat signifikansi 0,05 ($df = 102 - 2 (30 - 2 = 28)$). Item pertanyaan dianggap dapat diterima apabila nilai hitung korelasi (Rhitung) lebih besar dari nilai tabel (Rtabel) yang menunjukkan bahwa item-item tersebut mempunyai keterhubungan yang tinggi. Butir pertanyaan dianggap tidak valid dan tidak berhubungan secara substansial apabila Rhitung kurang dari Rtabel. Hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 disajikan pada tabel berikut:

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
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
3	Kinerja (Y)	X14.1	0,629	0,361	Valid
		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 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pada setiap item pertanyaan diperoleh nilai Rhitung > Rtabel (0,361) yang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan sah (lihat tabel 3.10). Oleh karena itu, setiap penyelidikan berpotensi menjadi alat pengumpulan data.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menentukan seberapa konsisten item-item yang dimasukkan dalam survei satu sama lain, pengujian reliabilitas dilakukan. Disini kami menggunakan SPSS 25 untuk menilai reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disiplin kerja, lingkungan kerja, dan faktor kinerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach 's Alpha	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 yang diolah, 2024

Variabel disiplin kerja mempunyai nilai Cronbach's alpha sebesar 0,833, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,870, dan variabel kinerja mempunyai nilai sebesar 0,778. Ini menghasilkan hasil yang lebih besar dari 0,60, seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.11 di atas. Reliabilitas dan validitas item kuesioner penelitian ditunjukkan dengan hal ini.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Normalitas

Sebagai bagian dari uji persyaratan analisis data—juga dikenal sebagai uji asumsi klasik—kita harus memastikan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal sebelum melanjutkan dengan analisis statistik untuk memverifikasi hipotesis. Untuk mengetahui apakah data penelitian mengikuti distribusi normal digunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika tidak ada tingkat signifikansi yang lebih rendah dari 0,05, maka tes tersebut dianggap valid. Berikut kontribusi aplikasi SPSS versi 25 terhadap hasil:

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.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Data yang tersisa setelah model regresi dijalankan mengikuti distribusi normal, seperti terlihat pada tabel 3.12 di atas. Baik hasil Asymp maupun nilai uji statistik sebesar 0,116 menunjukkan kebenarannya. Tingkat signifikansi dua sisinya adalah 0,200, lebih dari ambang batas 0,05. Karena ambang signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap mengikuti distribusi normal.

3.5.2 Uji Multikolinieritas

Dengan uji multikolinieritas, Anda dapat mengetahui apakah model regresi menemukan adanya hubungan antar variabel independen. Pengambilan keputusan akan lebih mudah jika terdapat variasi dalam faktor inflasi (VIF) dan tingkat toleransi. Suatu model regresi dianggap bebas multikolinieritas jika nilai faktor toleransi dan varian inflasi masing-masing lebih dari 0,1 dan kurang dari 10. Selanjutnya dihasilkan hasil sebagai berikut dari data yang dianalisis menggunakan SPSS versi 25:

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 yang diolah, 2024

Nilai 0,879 pada variabel disiplin kerja dan toleransi lingkungan kerja lebih dari 0,1 seperti terlihat pada tabel 3.13 diatas. Selama ini nilai VIF (variance inflasi faktor) variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 1,137 yang berarti kurang dari 10. Setelah dilakukan uji multikolinieritas, diketahui bahwa model regresi tidak menunjukkan indikasi multikolinieritas.

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diartikan sebagai adanya varians residual yang berbeda pada setiap observasi dalam model regresi, yang ditentukan dengan uji Glejser. Tabel berikut menampilkan temuan data yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 25:

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 yang diolah, 2024

Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (0,748) dan variabel lingkungan kerja (0,861) keduanya lebih tinggi dari nilai probabilitas sebesar 0,05 seperti terlihat pada tabel 3.14 di atas. Oleh karena itu, tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Menentukan apakah suatu variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tabel di bawah ini menampilkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25:

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 yang diolah, 2024

1 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 :

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

30 Dari persamaan regresi linier berganda diatas bisa diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Apabila variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai 0, maka variabel kinerja bernilai 6,211. Hal ini dikarenakan nilai konstanta a = 6,211.
2. Koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara dua variabel; dalam hal ini disiplin kerja dan kinerja; dengan demikian, peningkatan yang satu akan menyebabkan peningkatan yang lain. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,482 artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,482.
3. Variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien sebesar 0,332 yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,332. Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel, sehingga peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja.

96

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji T (Parsial)

Analisis regresi bisa menggunakan sejumlah alat untuk menguji hipotesis, termasuk uji t. Tujuan akhirnya adalah untuk menguji apakah disiplin kerja dan lingkungan sekitar berpengaruh signifikan terhadap indikator kinerja. Jika nilai sig uji t kurang dari 0,05 maka hipotesis nol diterima; jika lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak. Apabila Thitung > Ttabel maka hipotesis nol diterima; apabila Thitung < Ttabel maka hipotesis nol ditolak. Analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 16 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
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

65 a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 3.16 diatas, menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara adalah signifikan (Thitung = 4,458 > Ttabel = 1,703) dan diperoleh nilai 0,000 < 0,05, kita dapat menerima H1 sebagai hipotesis nol. Hal ini menunjukkan bahwa Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara kurang mendapat manfaat dari disiplin kerja, dan dampak ini positif dan signifikan secara statistik.
2. Dengan menguji outcome yang dihasilkan oleh variabel lingkungan kerja, yaitu nilai Thitung (3,007) > Ttabel (1,703) dan pada taraf signifikan diperoleh nilai 0,006 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima mengenai dampak pekerjaan lingkungan terhadap kinerja Aparat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Temuan ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja Aparat Desa Purwajaya.

3.7.2 Uji F (Simultan)

Ketika mencari bukti bahwa faktor lingkungan kerja dan disiplin, jika digabungkan, berdampak signifikan terhadap variabel kinerja, uji F adalah alat yang baik untuk diterapkan. Keputusan tersebut dikaitkan dengan nilai signifikansi; nilai di bawah 0,05 menunjukkan hipotesis diterima, sedangkan nilai di atas 0,05 menunjukkan hipotesis ditolak. Tabel di bawah ini menampilkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25:

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 yang diolah, 2024

Hasil dari tabel 3.17 menunjukkan bahwa nilai Fhitung (21,729) lebih besar dari nilai Ftabel (3,35), dan juga nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$ mendukung penerimaan H3. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja Aparat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan mereka dalam bekerja.

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam model regresi, koefisien determinasi (R²) berupaya untuk menentukan sejauh mana variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Lihat hasil olahannya pada tabel berikut yang dibuat menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 3. 18 Hasil 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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Kinerja Aparatur Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara yang ditentukan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai koefisien determinasi sebesar 0,588 atau sebesar 58,8% seperti terlihat pada tabel 3.18 di atas. Pada saat yang sama, faktor-faktor di luar cakupan penyelidikan ini menyumbang 41,2% sisanya.

3.8 Pembahasan

Hasil analisis responden dari karakteristik jenis kelamin terlihat bahwa lebih dominan perempuan dengan jumlah 17 atau (56,7%). Analisis responden berdasarkan karakteristik usia lebih dominan pada usia 34 - 41 Tahun yang berjumlah 15 responden atau (50%). Kemudian pada analisis karakteristik pendidikan terakhir didapatkan bahwa dominan ke SMA/SMK sebanyak 21 responden atau (70%).

Selanjutnya analisis responden dari karakteristik lama bekerja kebanyakan dari 2 - 4 Tahun atau (43,3%) dan pada analisis responden karakteristik jabatan kepala dusun dengan jumlah 6 responden atau (20,0%).

Hasil respon tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja pada item X1.1 terdapat 13 responden dengan jawaban setuju, X1.2 dengan jumlah 14 responden dengan jawaban setuju, X1.3 mendapatkan 16 responden yang memilih sangat setuju, X1.4 memperoleh 17 responden dengan jawaban setuju, X1.5 terdapat 20 responden yang memilih setuju, X1.8 memiliki 16 responden dengan jawaban sangat setuju, X1.9 terdapat 17 responden dengan pilihan setuju, dan X1.10 memiliki 17 responden dengan pilihan sangat setuju. Kemudian respon responden terhadap variabel lingkungan kerja pada item X2.1 terdapat 20 responden memilih setuju, X2.2 mendapat 17 responden yang menjawab setuju, X2.3 terdapat 14 responden dengan jawaban setuju, X2.4 diperoleh 16 responden yang memilih setuju, X2.5 didapat 19 responden yang memilih setuju, X2.6 terdapat 16 responden dengan jawaban setuju, X2.7 memiliki 19 responden dengan memilih setuju, X2.8 dengan jumlah 16 responden dengan pilihan sangat setuju, X2.9 terdapat 19 responden yang memilih setuju, X2.10 dan X2.11 ada 16 responden dengan memilih sangat setuju. Selanjutnya yang terakhir respon responden terhadap variabel kinerja, pada item Y1 didapatkan 16 responden dengan pilihan setuju, Y2 memperoleh 18 responden yang memilih setuju, Y3 juga terdapat 18 responden yang memilih setuju, Y4 terdapat 21 responden dengan jawaban setuju, Y5 mendapatkan 18 responden dengan pilihan setuju, Y6 memiliki 16 responden dengan pilihan setuju, Y7 terdapat 18 responden yang menjawab setuju, Y8 terdapat 22 responden dengan jawaban setuju, Y9 terdapat 23 responden yang memilih setuju, Y10 memiliki hasil pilihan setuju sangat setuju yang sama dengan jumlah 15 responden.

Hasil uji validitas yang sudah dilakukan pada variabel disiplin kerja dengan jumlah 10 item, variabel lingkungan kerja dengan jumlah 11 item dan pada variabel kinerja dengan jumlah 10 item, dari semua variabel diatas telah selesai melakukan uji validasi dan semua item dinyatakan valid. Selanjutnya untuk uji reliabilitas yang sudah dilakukan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja juga diperoleh hasil reliabel.

Hasil uji asumsi klasik normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sudah dilakukan dengan memperoleh hasil yang sudah sesuai dengan persyaratan yakni data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika ingin melihat pengaruh dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja bisa dilihat pada hasil pembahasan berikut:

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

Variabel disiplin kerja dalam uji hipotesis mempunyai nilai Thitung sebesar 4,378 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,703 dan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu H1 diterima yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Aparatur Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas berpengaruh lurus dengan peningkatan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Bratamanggala et al., 2023), (Susanti & Budiharjo, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lestari & Afifah, 2020) karena hasil yang didapat ialah disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

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

Nilai Thitung sebesar 3,007, lebih tinggi dari nilai Ttabel sebesar 1,703, dan nilai signifikan sebesar 0,006, lebih rendah dari 0,05, semuanya berhubungan dengan variabel lingkungan kerja dalam pengujian hipotesis. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif

terhadap kinerja Aparat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Kesimpulan ini didukung dengan diterimanya H2. Karena suasana kerja yang menyenangkan membuat pekerja merasa nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka, maka keberadaannya harus diperhatikan dan dipelihara secara hati-hati dan rutin.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Nurjaya, 2021), (Riyani & Maulia, 2023) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun tetapi berbeda dengan penelitian (Sabilalo et al., 2020), (Nabawi, 2019) yang mendapatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam uji hipotesis diketahui mempunyai pengaruh gabungan yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Artinya H3 diterima.

Hasil penelitian ini selaras, dengan penelitian yang dilakukan (Yanuarso, 2022), (Kafi & Sudarso, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Sehingga peningkatan disiplin, akan meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa Purwajaya.
2. Lingkungan kerja Aparat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerjanya. Dengan demikian, produktivitas Aparat Desa Purwajaya akan meningkat sebanding dengan kualitas tempat kerjanya.
3. Kinerja Aparat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, efisiensi dan efektivitas kerja Perangkat Desa Purwajaya akan ditingkatkan melalui penetapan dan pemeliharaan standar disiplin kerja yang tinggi.

4.2 Keterbatasan

Para peneliti di masa depan mungkin ingin mempertimbangkan keterbatasan penelitian ini agar dapat melakukan penelitian yang lebih menyeluruh dan akurat, karena hal tersebut berdampak pada temuan. Berikut kendala penelitian ini:

1. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparat Desa Purwajaya menjadi fokus penelitian ini saja. Akibatnya, ada sejumlah elemen lain yang mungkin mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi; Variabel-variabel ini, bila dikombinasikan dengan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dll., dapat menghasilkan hasil yang bervariasi.
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. Namun dengan penelitian ini, diharapkan bisa memberikan kontribusi sesuai dengan kesimpulan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ialah:

1. Untuk mendapatkan temuan yang lebih baik dan efisien, peneliti selanjutnya dapat memasukkan faktor-faktor lain di luar disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Mereka juga dapat meningkatkan jumlah responden atau sampel yang digunakan.
2. Bagi Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, harus terus memperhatikan disiplin kerja karena masih terdapat kekurangan pada disiplin kerja yang dapat dilihat di item pertanyaan X1.7 "Saya selalu mengenakan seragam dan atribut kerja yang sudah ditetapkan" dengan rata-rata paling kecil. Sehingga Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara harus menegaskan peraturan tersebut agar tujuan dan kinerja dapat tercapai dengan baik.
3. Lingkungan kerja, masih harus ditingkatkan dikarenakan masih terdapat kekurangan yang dapat dilihat pada item pertanyaan X2.2 "Ventilasi pada tempat saya bekerja sudah memenuhi sehingga tidak menghalangi kelancaran saya dalam bekerja" dengan rata-rata paling kecil.

Sehingga Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara harus mengambil keputusan untuk membenahi hal tersebut agar pegawai tidak terganggu saat belajar.

4. Kinerja masih harus diperhatikan karena pada item pertanyaan Y3 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar” mendapat rata-rata paling kecil, maka dari itu Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara harus meningkatkan kinerjanya agar mampu mengerjakan tugas yang diberikan.

Ahmad Hidayat_2011102431067_Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	id.123dok.com Internet Source	1%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	adoc.tips Internet Source	1%
8	press.uhnsugriwa.ac.id Internet Source	<1%

repositori.uin-alauddin.ac.id

9	Internet Source	<1 %
10	www.scribd.com Internet Source	<1 %
11	j-innovative.org Internet Source	<1 %
12	repositori.uma.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
14	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
15	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
16	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
18	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
19	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1 %

21	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
22	ejurnal.ars.ac.id Internet Source	<1 %
23	docplayer.info Internet Source	<1 %
24	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
25	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
26	media.neliti.com Internet Source	<1 %
27	repository.utp.ac.id Internet Source	<1 %
28	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
30	repository.unfari.ac.id Internet Source	<1 %
31	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
32	repository.ibs.ac.id Internet Source	<1 %

33	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
34	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
35	docobook.com Internet Source	<1 %
36	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
37	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.umi.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
40	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
41	jurnal.fe.umi.ac.id Internet Source	<1 %
42	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
43	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
44	ronifuad.wordpress.com Internet Source	<1 %

45	adoc.pub Internet Source	<1 %
46	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
47	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
48	repo.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
49	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
50	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta Student Paper	<1 %
51	dspace.uc.ac.id Internet Source	<1 %
52	repositori.unsil.ac.id Internet Source	<1 %
53	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1 %
54	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1 %

56	Ainul Tria Lestari, Khalid Iskandar. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen Bank BTN Cabang Tegal", Journal of Economic and Management (JECMA), 2021 Publication	<1 %
57	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
58	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
59	ejournal.unitomo.ac.id Internet Source	<1 %
60	ejurnal.stikeseub.ac.id Internet Source	<1 %
61	www.e-jurnal.com Internet Source	<1 %
62	Honifa Honifa, Derriawan Derriawan, Sampurno Sampurno. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien Umum yang Berdampak Kepada Berkunjung Kembali di Klinik Andilia Kabupaten Bogor", Jurnal Ilmiah Kesehatan, 2022 Publication	<1 %

63	Ratih Rafening Ayu, Sri Wahyuni Mega Hastuti. "Pengaruh Motivasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno", Otonomi, 2023 Publication	<1 %
64	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
65	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
66	www.stiekhad.ac.id Internet Source	<1 %
67	Gabriella Pingkan Larasati Prasetya, Awan Santosa. "Good Corporate Governance, Struktur Kepemilikan Dan Kinerja Perusahaan Properti dan Real Estate", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2020 Publication	<1 %
68	anyflip.com Internet Source	<1 %
69	eprint.stieww.ac.id Internet Source	<1 %
70	sasanti.or.id Internet Source	<1 %
71	Risyat Alberth Far-Far. "Pemanfaatan sumber informasi usaha tani oleh petani sayuran di	<1 %

Desa Waiheru Kota Ambon", Agrikan: Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, 2011

Publication

-
- | | | |
|----|---|------|
| 72 | Topan Pamungkas, Iin Rosini, Suropto. "Size Perusahaan Memoderasi Hubungan Good Corporate Governance, Green Supply Chain Management dan Green Accounting Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan", Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2024
Publication | <1 % |
| 73 | ebooktake.in
Internet Source | <1 % |
| 74 | jurnal.stie-aas.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 75 | jurnal.uns.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 76 | m.moam.info
Internet Source | <1 % |
| 77 | pt.scribd.com
Internet Source | <1 % |
| 78 | repository.uinjkt.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 79 | www.neliti.com
Internet Source | <1 % |
-

eprints.upj.ac.id

80

Internet Source

<1 %

81

jurnal.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

82

jurnal.una.ac.id

Internet Source

<1 %

83

repository.pelitabangsa.ac.id:8080

Internet Source

<1 %

84

repository.widyatama.ac.id

Internet Source

<1 %

85

repositorybaru.stieykpn.ac.id

Internet Source

<1 %

86

vdocuments.site

Internet Source

<1 %

87

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

<1 %

88

e-jurnal.nobel.ac.id

Internet Source

<1 %

89

ejournal3.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

90

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

91

jurnal.portalpublikasi.id

Internet Source

<1 %

92 jurnal.ugm.ac.id
Internet Source

<1 %

93 jurnalmandiri.com
Internet Source

<1 %

94 ojs.stiami.ac.id
Internet Source

<1 %

95 repository.radenfatah.ac.id
Internet Source

<1 %

96 repository.uts.ac.id
Internet Source

<1 %

97 Erlinda Esti Hairunnisa, Syarif Ali. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta", Owner, 2022
Publication

<1 %

98 Kuswanto *, Resista Vikaliana. "PENGARUH HARGA DAN ULASAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2020
Publication

<1 %

99 Mochamad Syahrir Ramdani, Samrin Samrin, Teguh Wahyono. "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA

<1 %

PEGAWAI DI PT. PLN PERSERO", Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2023

Publication

100	anzdoc.com Internet Source	<1 %
101	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
102	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
103	jetis-bandungan.sideka.id Internet Source	<1 %
104	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %
105	journal.iainlangsa.ac.id Internet Source	<1 %
106	journal.uii.ac.id Internet Source	<1 %
107	journal.unj.ac.id Internet Source	<1 %
108	ojs.staituankutambusai.ac.id Internet Source	<1 %
109	repository.uniba.ac.id Internet Source	<1 %
110	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %

111	Submitted to unars Student Paper	<1 %
112	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	<1 %
113	MIFTACHUR ROCHMAH. "PENGARUH STORE IMAGE TERHADAP STORE LOYALTY MELALUI STORE SATISFACTION DALAM KEGIATAN BELANJA KONSUMEN", MANAJERIAL, 2018 Publication	<1 %
114	canada-homeland.blogspot.com Internet Source	<1 %
115	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
116	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %
117	ejournal-polnam.ac.id Internet Source	<1 %
118	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
119	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
120	ji.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
121	journal.yrpiiku.com Internet Source	<1 %

122	pekonwaringinsaribarat.com Internet Source	<1 %
123	repositori.utu.ac.id Internet Source	<1 %
124	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
125	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
126	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
127	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
128	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
129	www.msn.com Internet Source	<1 %
130	www.psychologymania.com Internet Source	<1 %
131	Aldi Rohmadon, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022 Publication	<1 %

132

eprints.ukmc.ac.id

Internet Source

<1 %

133

Ilham K. "PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MAKASSAR", *Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional*, 2020

Publication

<1 %

134

Ilham Pratama Yudha. "Pengaruh Work Engagement, Quality of Work Life, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya", *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2024

Publication

<1 %

135

lib.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

136

moam.info

Internet Source

<1 %

137

repository.syekhnurjati.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Ahmad Hidayat_2011102431067_Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25
