

TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN PENAJAM



**JULIANSYAH
2230232087**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN STRATEJIK
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN PENAJAM



**JULIANSYAH
2230232087**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN STRATEJIK
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2024**

HALAMAN PENGANTAR

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KELURAHAN PENAJAM**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi
Magister Manajemen
Disusun dan diajukan oleh

JULIANSYAH
2230232087

Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN PENAJAM

Disusun dan diajukan oleh

JULIANSYAH
2230232087

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian Tesis Pada Tanggal **28 Maret 2024**
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

Ketua



Dr. Sri Adrianti Muin, SE., M.Si

Anggota



Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program Studi




Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

FAKULTAS PASCASARJANA
PRODI MAGISTER MANAJEMEN STRATEGIS

Dekan Fakultas Pascasarjana




Dr. Ir. Mujahid, SE., MM

FAKULTAS PASCASARJANA

TESIS

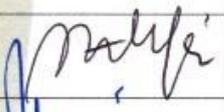
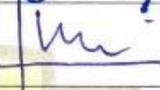
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN PENAJAM

Disusun dan diajukan oleh

JULIANSYAH
2230232087

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal **28 Maret 2024** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Dewan Penguji,

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Sri Adrianti Muin, SE., M.Si	Ketua	
2	Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si	Sekretaris	
3	Dr. Muhammad Ridwan Arif, SE, M.AF., Ak	Anggota	
4	Prof. Dr. H. M. Nasir Hamzah, SE., M.Si	Anggota	
5	Dr. Ir. Mujahid, SE., MM	Anggota	

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Pascasarjana
Universitas Fajar

UNIVERSITAS FAJAR



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

FAKULTAS PASCASARJANA
PRODI MAGISTER MANAJEMEN STRATEGIS

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Juliansyah
Nomor Induk Mahasiswa : 2230232087
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Penajam"** benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan, atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 28 Maret 2024
Yang menyatakan,



Juliansyah
Juliansyah

PRAKATA

Segala puji kami panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala, karena hanya atas izin dan kehendak-Nya, sehingga Tesis berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan**" dapat terselesaikan sesuai dengan rencana, baik secara materi maupun target waktunya. Shalawat dan salam kami haturkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi wa Sallam, kepada keluarga, sahabat dan seluruh pengikut-Nya, dan semoga kita semua termasuk dalam ummat-Nya di Yaumul Akhir kelak, aamiin ya rabbal aalamin.

Tesis ini kami susun dan diajukan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam meraih gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana di Universitas Fajar, Makassar.

Selanjutnya, kami menyampaikan ucapan terima kasih, apresiasi dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas bimbingan, dukungan dan partisipasi dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menjadi bagian dari *Civitas Academica* Universitas Fajar.
2. Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar, atas bantuan, bimbingan dan arahnya.
3. Ibu Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I, atas

- bantuan, motivasi, bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran.
4. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II, atas bantuan, motivasi, bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran.
 5. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. sebagai Penasihat Akademik dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar, atas bantuan, bimbingan dan arahnya.
 6. Bapak Ir. H. Hamdam, Bupati penajam Paser Utara, atas izin belajar yang diberikan sehingga memungkinkan bagi penulis meneruskan jenjang Pendidikan pada Strata Magister ini.
 7. Bapak dan Ibu dosen pengajar dan jajaran staf administrasi pada Program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar, atas ilmu dan fasilitasi yang diberikan selama mengikuti proses perkuliahan serta selama menyusun tesis ini.
 8. Kedua orang tua kami (H. Nanang Appase dan Hj. Siti Nurbaya) yang telah memberikan pengorbanan tanpa pamrih, atas dukungan dan doa yang senantiasa diucapkan serta menjadi pelita hati kami dalam menjalani aktivitas keseharian.
 9. Istri tersayang Ibu Chairani Nur Afni, A.Md dan ketiga Putra (Muhammad Cheva, Muhammad Fhadel, Muhammad Djihad), terima kasih atas semua kasih sayang, perhatian, doa dan motivasi yang diberikan sehingga penulis tetap semangat dalam menjalani semuanya.

10. Ibu Sekretaris Lurah Penajam dan seluruh rekan-rekan keluarga besar Staf/Pegawai Kelurahan Penajam Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara yang telah memberi inspirasi dan dukungan dalam penyusunan tesis ini.
11. Seluruh Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Fajar RPL Kabupaten Penajam Paser Utara atas bantuan dan dukungannya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun tesis ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun demi perbaikan sangat bermanfaat bagi kami. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, khususnya Kelurahan Penajam dan para pembaca sehingga menjadi inspirasi untuk mengembangkan inovasi Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja yang lebih baik lagi.

ABSTRAK

Juliansyah. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Penajam. (Dibimbing: oleh Sri Adrianti Muin dan Mulyadi Hamid.)*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Penajam, (2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam, dan (3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Penajam. (4). lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai kantor kelurahan penajam berjumlah 60 karyawan dengan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) lingkungan kerja di kantor kelurahan Penajam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil signifikansi sebesar 0,133. Skor terendah pada indikator hubungan dengan rekan kerja menunjukkan masalah yang kerap terjadi di kantor tersebut. (2) kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,03. Dukungan moral dari rekan kerja dan kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik. (3) Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,032. Ketaatan pada standar kerja dan etika kerja mempengaruhi kinerja pegawai. (4) Secara simultan, lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tingkat disiplin yang rendah dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kantor Kelurahan Penajam

ABSTRACT

Juliansyah. *The Influence of the Work Environment, Job Satisfaction and Work Discipline on the Performance of Penajam Village Office Employees.* (Supervised: by Sri Adrianti Muin and Mulyadi Hamid.)

This research aims to determine: (1) The influence of the work environment on This study aims to determine: (1) The effect of the work environment on the performance of employees of the Penajam Village Office, (2) The effect of job satisfaction on the performance of employees of the Penajam Village Office, and (3) The effect of work discipline on the performance of employees of the Penajam Village Office. (4). work environment, job satisfaction, and work discipline simultaneously affect the performance of employees of the Penajam village office.

This research is a quantitative approach. The sample of this study was the employees of the Penajam urban village office totaling 60 employees with the sampling technique with saturated samples. Data collection using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique was carried out using multiple regression analysis.

The results of the study found that: (1) the work environment in the Penajam urban village office does not significantly affect employee performance, with a significance result of 0.133. The lowest score on the indicator of relationships with coworkers shows the problems that often occur in the office. (2) employee job satisfaction has a significant effect on performance, with a significance value of 0.03. Moral support from coworkers and awareness of completing work in a timely manner contribute to better performance. (3) Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.032. Adherence to work standards and work ethics affects employee performance. (4) Simultaneously, a good work environment, job satisfaction, and work discipline have a positive and significant influence on employee performance. However, a less conducive work environment and a low level of discipline can reduce employee performance.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance, Penajam Village Office*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Ruang Lingkup/Batasan Penelitian	9
F. Organisasi/Sistematik	9
BAB II TINJAUN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1) Manajemen	11
2) Lingkungan Kerja	12
3) Kepuasan Kerja	16
4) Disiplin Kerja	19
5) Kinerja Kerja Pegawai.....	21
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konsep.....	33
D. Defenisi Operasional Prosedur.....	33
E. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Rancangan Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37

C.	Populasi dan Sampel	37
1.	Populasi	37
2.	Sampel	38
D.	Instrumen Penelitian	38
E.	Analisis Data	39
1.	Skala Pengukuran	39
2.	Uji statistik	40
a.	Uji Validitas	41
b.	Uji Reliabilitas	42
3.	Uji Normalitas	42
4.	Uji Multikolinearitas	44
5.	Uji Hipotesis	45
6.	Analisis Data	45
5.	Analisis Regresi	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A.	Deskripsi Penelitian	51
B.	Hasil Penelitian	54
C.	Uji Instrumen Penelitian	65
1.	Uji Validitas	65
2.	Uji Reliabilitas	67
3.	Uji Asumsi Klasik	68
a.	Uji Normalitas Data	68
b.	Uji Multikolinearitas	69
c.	Uji Heteroskedstisitas	70
d.	Uji Auto Korelasi	71
4.	Analisis Regresi Linier Berganda	72
5.	Uji t	73
6.	Uji F	74
7.	Uji Determinasi	75
D.	Pembahasan	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	84

A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Kisi-kisi instrumen penelitian.....	40
Tabel 3.2	Skala Likert.....	41
Tabel 3.3	Kriteria Skor Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.1	Pembagian Administratif dan Luas Wilayah Kabupaten Penajam Paser Utara	52
Tabel 4.2	Batas-batas wilayah penajam	52
Tabel 4.3	Karakteristik Pegawai kantor kelurahan Penajam Berdasarkan Gender/Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.4	Karakteristik Pegawai kantor kelurahan Penajam Berdasarkan Umur	55
Tabel 4.5.	Karakteristik Pegawai kantor kelurahan Penajam Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.6.	Karakteristik Pegawai kantor kelurahan Penajam Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.7.	Kategorisasi Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.8.	Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4.9.	Kategorisasi Disiplin Kerja	62
Tabel 4.10	Kategorisasi Kinerja Pegawai	64
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.12	Hasil Uji Linearitas	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Realibilitas	67
Tabel 4.14.	Total Nilai Realibilitas	68
Gambar 4.1	Probability Plot	69
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinearitas	70
Gambar 4.2	Scatter Plot Diagram	71
Tabel 4.17	Nilai Statistik Durbin Watson.....	72
Tabel 4.18	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.12	Hasil Uji F	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil itu bisa diukur dari bagaimana Sumber Daya Manusia nya yang ada di dalam organisasi tersebut bukan dengan seberapa besar uang yang dimiliki. pada zaman saat ini sumber daya manusia yang bermutu sangatlah diperlukan dan diutamakan dalam ini disebabkan karena maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Semakin baik kualitas sumber daya manusianya semakin tinggi daya saing organisasi tersebut terhadap organisasi lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi hal ini disebabkan karena sumber daya manusia bisa dan mampu menggerakkan seluruh aktivitas suatu organisasi Pemerintahan agar mencapai tujuan di dalam organisasi. Hal ini berarti diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam organisasi. Sumber daya manusia juga dikatakan bagian dalam suatu perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah organisasi yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen organisasi.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi maka para pegawainya memegang peranan penting dengan koordinasi pimpinan organisasi

untuk melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusianya dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja pegawai yang optimal. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, maka suatu organisasi harus bias menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman ini memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Adithya, 2020).

Kinerja pegawai diartikan sebagai suatu prestasi yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Kinerja merupakan contoh besarnya keberhasilan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi yang digambarkan melalui perencanaan strategis (Fauzah, 2018).

Lingkungan mungkin terpengaruh oleh kinerja, dan lingkungan dapat mempengaruhi reputasi organisasi. Kepuasan pelanggan akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sopan. Hal ini akan semakin mendorong pelanggan untuk terus berbisnis dengan perusahaan, menceritakan hal tersebut kepada teman dan keluarganya, serta menjaga reputasi organisasi. Hal ini akan meningkatkan pangsa pasar dan meningkatkan kualitas pelanggan (Aziz dan Fauzah, 2015).

Pegawai dalam suatu organisasi dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus diperhatikan para atasan atau pimpinan suatu organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Adithya, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman yang bisa membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman bisa menyebabkan pegawai sulit dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu. Disinilah letak pentingnya peranan ini yang membuat lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan (Kristin, 2021).

Dalam penelitian Kristin (2021) yang meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai t tabel untuk lingkungan kerja sebesar 1,299 yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berpengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu dalam penelitian Nurul (2018) didapatkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hal ini bisa disimpulkan kalau semakin

tinggi kenyamanan Lingkungan Kerja maka bisa menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Irhamatul (2016), kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat menandakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai dalam bekerja.

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja meliputi sifat pekerjaan tersebut, gaji, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Indrasari (2017), Kepuasan kerja sangat terikat langsung dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja bisa menyebabkan menurunnya atau meningkatnya kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Pegawai disebut juga penggerak suatu sistem organisasi, sudah baiknya pimpinan mengetahui kemampuan pegawainya baik kelemahan maupun kelebihanannya. Pegawai adalah aset sebuah organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh pemimpin organisasi agar bisa memberikan kontribusi maksimal. Salah satu hal yang harus di perhatikan di dalam sebuah organisasi adalah disiplin kerja (Faizah, 2021).

Dalam Faizah (2021) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi yang ada dalam diri seorang pegawai. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis (Pratama, 2016).

Selama observasi di kantor kelurahan penajam, ada beberapa masalah yang terjadi di lingkungan kerja terutama bagi pegawai kelurahan, salah satunya adalah hubungan atasan dan bawahan dan sesama pegawai lainnya kurang *harmonis*, sehingga menjadi penghambat hubungan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan kinerja pegawai, fasilitas kantor yang kurang memadai seperti fasilitas kantor kelurahan penajam yang tidak terlalu lengkap sehingga belum mencapai kepuasan kerja pegawai.

Masalah disiplin kerja di kantor Kelurahan Penajam perlu di perhatikan sebab belum adanya *presensi* pegawai di kantor secara manual atau tertulis untuk pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Penajam. *Presensi* hanya dilakukan dengan cara melihat pegawai yang berada di ruang kerja lalu melaporkannya kepimpinan kantor. Tidak adanya *presensi* ini tentu akan menimbulkan celah bagi pegawai untuk melakukan tindakan *indisipliner*.

Selain itu pegawai Kantor Kelurahan Penajam mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, dan pada permasalahan ini dapat dilihat bagaimana masih rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa pegawai kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Fenomena yang lain di temukan ialah kurang adanya rasa hormat kepada pegawai yang jabatannya atau posisinya lebih tinggi dari pegawai lainnya, seperti memanggil nama yang bersangkutan secara langsung. Pegawai terlalu menganggap dirinya sangat dekat kepada atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya hal ini menandakan bahwa pegawai dinilai belum mampu bekerja secara etis.

Selain faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Penajam seperti komitmen pegawai terhadap pekerjaan kurang adanya rasa memiliki terhadap kantor Kelurahan Penajam. Pegawai cenderung memanfaatkan kata kekeluargaan yang melekat pada kantor karena memang sebagian besar pegawainya merupakan *family* dan tetangga sekitar sehingga kinerja yang dihasilkan di rasa belum optimal. Beberapa pegawai yang berpendapat bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat untuk kondisi kantor. Selain itu motivasi pegawai yang kurang

stabil dan beban kerja yang cukup tinggi serta kepuasan kerja yang di rasakan oleh pegawai juga dinilai belum maksimal.

Dalam penelitian Adithya (2020), didapatkan hasil bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai baik secara *parsial* maupun *simultan*. Berdasarkan permasalahan dan fenomena di atas maka peneliti tertarik meneliti permasalahan tersebut dan menuliskannya ke dalam sebuah tulisan dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN PENAJAM”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam
4. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara *simultan* terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara *simultan* terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini bisa menambah pengetahuan dan dapat memberikan informasi bagi suatu organisasi ataupun perusahaan terutama bagi Kantor kelurahan penajam

2. Kegunaan Praktis

- a Bagi Peneliti

Menambah ilmu dan wawasan peneliti terutama wawasan dalam bidang meningkatkan kinerja kerja pegawai

- b Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa berguna bagi penulis selanjutnya dan menjadi bahan bagi peneliti selanjutnya terutama yang

berminat untuk meneliti mengenai faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja kerja pegawai.

E. Ruang Lingkup/Batasan Penelitian

Dikarenakan Batasan waktu, cakupan dan aktivitas peneliti, penelitian ini mempunyai batas penelitian yaitu:

1. Tentang Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Penajam
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner terhadap pegawai Kantor Kelurahan Penajam

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan proposal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan batasan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berisi landasan teori, tinjauan *empirik* atau penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesa yang menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan penelitian

terdahulu dan menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Selain itu rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan teknik sampel, instrumen pengumpul data serta metode analisis data yang digunakan untuk menganalisa hasil pengujian sampel.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang karakteristik responden berdasarkan usia dari responden, deskripsi variabel penelitian, analisis instrumen penelitian, hasil uji instrumen dan pembahasan terkait dengan hasil uji hipotesis tiap variabel baik secara *parsial* maupun secara *simultan*.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil analisis data yang telah dikumpulkan.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Grand theory dalam penelitian ini adalah Manajemen, *middle range theory* yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan *applied theory* dalam penelitian adalah Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Pegawai (Y).

1. Manajemen

Menurut Hasibuan (2017), manajemen adalah bidang studi dan seni yang mengatur bagaimana sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, Stoner (2010) mengatakan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia, di sisi lain, adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan membayar pekerja dengan mempertimbangkan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan mereka. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengatur peran dan hubungan

pegawai dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2011).

Untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia dan betapa pentingnya manajemen ini bagi perusahaan dan lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai, penelitian ini akan membahas variabel seperti motivasi, karakteristik individu, dan pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang dapat menimbulkan efek bahagia, aman dan tenteram. Jika suasana kerja baik, pegawai akan menikmati pekerjaannya. Efek dari kemudahan ini adalah peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Sutoyo, 2016).

Tempat kerja dan lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan tenteram dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Salami, 2016).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan penampilan fisik lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan

lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indera yaitu warna, bau, suara dan rasa (Sutoyo, 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah situasi di tempat kerja. berdasarkan kondisi lingkungan tempat berproduksi dan berinteraksi dengan rekan kerja dan pimpinan.

Suatu perusahaan dianggap memiliki lingkungan kerja yang baik jika mampu menciptakan pegawai yang bekerja dengan aman, nyaman serta memiliki semangat dalam bekerja.

Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut:

- a Cahaya area kerja; Cahaya menjadi penting karena hal ini akan memberikan keselamatan dalam bekerja serta kelancaran pegawai dalam melakukan pekerjaan. Saat ruang kerja tidak memiliki cahaya yang baik atau maksimal, tentu akan menghambat pekerjaan pegawai sehingga menjadi tidak efisien.
- b Suhu ruang kerja; Ruang kerja yang memiliki suhu sejuk, dingin tentu akan memberikan kenyamanan pada pegawai. Jika ruang kerja memiliki suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin, tentu akan memberikan dampak pada pegawai terutama dalam pekerjaannya karena suhu ruangan yang tidak sesuai dengan suhu tubuh pegawai inginkan. Manusia mampu bertahan dalam

- suhu panas $\leq 12\%$, jika dalam suhu dingin, manusia mampu bertahan pada suhu 35% .
- c Kelembaban ruang kerja; Ruang kerja yang memiliki kelembaban tinggi akan memberikan dampak buruk bagi pegawai. Kelembaban yang tinggi akan membuat sistem tubuh mengalami panas yang kurang secara signifikan. Saat kelembaban ini tinggi, akan memberikan efek samping seperti jantung yang berdetak menjadi lebih cepat yang disebabkan oleh peredaran darah aktif untuk memperoleh oksigen.
 - d Sirkulasi udara; Jika area kerja memiliki sirkulasi udara yang baik, pegawai akan merasa segar. Pada saat kondisi tubuh seseorang merasa segar, tubuh akan cepat dalam pemulihan saat terasa lelah
 - e Kebisingan; Tempat kerja yang terlalu berisik, tentu akan mengganggu pegawai dalam bekerja.
 - f Hubungan sesama pegawai ; jika pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lain dan juga atasan. Tentu akan membuat pegawai merasa nyaman, dan hal ini bisa menjadi ajang untuk saling memberikan motivasi dalam bekerja dan juga saling bantu membantu dalam pekerjaan yang memang tidak dipahami.
 - g Dekorasi; Area kerja yang didekorasi dengan sangat rapi dan memilih warna yang sesuai akan menciptakan kenyamanan.

Dekorasi yang dimaksud dimulai dari tata letak, pemilihan warna cat, dan juga perlengkapan kantor yang memadai.

- h Keamanan; Tempat kerja yang aman tentu akan memberikan keamanan terhadap pegawai sehingga pegawai merasa terjaga. Keamanan dalam perusahaan bisa menggunakan tenaga satpam.

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a Lingkungan kerja fisik
 - 1) Pencahayaan; Tempat kerja dengan pencahayaan yang cukup sangat penting karena akan membantu pegawai melakukan pekerjaan dengan lebih efektif.
 - 2) Sirkulasi ruang kerja; Gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk metabolisme dan kelangsungan hidup adalah oksigen. Apabila tingkat oksigen dalam udara menurun dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, udara dianggap kotor.
 - 3) Tata letak ruang; Tempat kerja yang nyaman akan menjadi lebih nyaman untuk bekerja.
 - 4) Dekorasi; Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena dekorasi bukan hanya hasil ruang kerja.
 - 5) Kebisingan; Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan

dengan lebih efisien dan menghasilkan lebih banyak output.

6) Fasilitas; Fasilitas perusahaan sangat penting untuk membantu menyelesaikan semua tugas yang ada. Fasilitas yang memadai akan membantu proses berjalan lancar.

b Lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan dengan pimpinan: Hubungan antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan baik dan saling menghargai; ini akan menumbuhkan rasa hormat antara mereka.

2) Hubungan Rekan Kerja: Istilah "hubungan rekan kerja" mengacu pada hubungan rekan kerja yang positif dan tidak konflik. Hubungan ini merupakan salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk tetap tinggal di perusahaan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan, pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja dan struktur organisasi. Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan pegawai sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan

pegawai merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Kristin, 2021).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (Sutrisno,2009) :

- a. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada dan tidak adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b. Keamanan kerja, faktor ini disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai, keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.
- c. Gaji, banyak menyebabkan ketidakpuasan karena tidak jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
- d. Perusahaan dan manajemen, yaitu yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan, sekaligus atasannya *supervise* yang buruk dapat berakibat *absensi* dan *turn over*
- f. Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir

- g. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatan.
- h. Fasilitas, rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Indikator kepuasan kerja Menurut (Hasibuan, 2013), mengemukakan indikator-indikator kepuasan kerja yaitu :

- a) Menyenangi pekerjaannya, yaitu orang yang menyadari benar kemana arah seorang pegawai menjurus. Seorang pekerja atau pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
- b) Mencintai pekerjaannya, yaitu memberikan sesuatu yang baik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati dengan segala upaya untuk suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
- c) Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- d) Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

- e) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan, ketentuan dan ketetapan suatu organisasi/perusahaan, yang ada dalam diri pegawai. Hal ini yang membuat atau menyebabkan para pegawai bisa menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan, ketentuan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009).

Disiplin kerja juga bisa dikatakan suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh setiap pegawai organisasi tanpa terkecuali (Subyantoro & Suwanto, 2020). Disiplin kerja dapat digunakan sebagai suatu alat bagi manajer untuk mengubah suatu perilaku juga sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Faizah, 2021).

Berdasarkan pengertian disiplin kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu peraturan yang telah dibuat oleh suatu organisasi di dalam suatu lingkup yang harus ditaati dan diterapkan oleh seluruh pegawai yang ada serta harus dijalankan dengan sukarela. Semakin baik disiplin kerja dalam

suatu organisasi maka akan semakin tinggi sebuah pencapaian yang diperoleh Subyantoro & Suwanto (2020), disiplin kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu:

a Disiplin Preventif Disiplin Preventif adalah

Merupakan tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan.

b Disiplin *Korektif*

Merupakan suatu upaya menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (Sutrisno, 2009) :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun indikator disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yaitu (Fadillah et al., 2017) :

- a) Ketepatan waktu
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c) Tanggung jawab yang tinggi
- d) Ketaatan terhadap peraturan kantor

5. Kinerja Kerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu bagian yang tidak bisa terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja pegawai juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas pegawai demi mempertahankan produktivitas seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai adalah ukuran sejauh mana seorang pegawai berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Greatnusa, 2023).

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang akan dicapai oleh setiap pegawai dalam pekerjaannya yang berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku dalam setiap pekerjaan. Dalam studi manajemen kinerja pegawai adalah hal yang membutuhkan pertimbangan penting dikarenakan kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi yang merupakan bagian kinerja (Addink, 2019)

Kinerja Pegawai mengacu pada sejauh mana seseorang berhasil dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya orang yang berkinerja tinggi disebut orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar disebut orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (Nirmayani, 2022) :

- a. kualitas kerja, tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas;
- b. Kuantitas kerja yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya;
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya;

- d. Kerjasama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi; Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;
- e. Efektivitas yaitu pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi;
- f. Kemandirian yaitu tingkat di mana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya;
- g. Komitmen kerja yaitu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor; kedisiplinan yaitu tingkat dimana pegawai disiplin di dalam bekerja.

Kinerja seorang pegawai dapat dikatakan sebagai “hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi, yaitu kesanggupan atau kesanggupan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atau amanahnya. Kinerja pegawai atau prestasi kerja tidak lepas dari motivasi kerja karena motivasi kerja secara praktis menunjukkan perilaku kerja pegawai tersebut.

Kinerja pegawai atau prestasi kerja didefinisikan sebagai “keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau keberhasilan pencapaian peran yang dicapai seseorang melalui tindakannya. Prestasi kerja adalah 'pencapaian peran yang sukses' yang dicapai seseorang melalui tindakannya, yaitu dapat diandalkan, realistis, representatif, dan dapat di prediksi.”

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seseorang dengan memenuhi tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja harus ditingkatkan. Namun hal tersebut tidaklah mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kemampuan kerja seseorang. Dari berbagai definisi kinerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan dasar untuk menilai hasil kerja atau prestasi pegawai sesuai dengan tugas yang dibebankan. Peningkatan kemampuan kerja pribadi mendorong efisiensi personal secara keseluruhan, yang dinyatakan dalam peningkatan produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu (Ummul, 2021) :

- a. Hubungan pemimpin dan bawahan yang harmonis
- b. Kepuasan pegawai
- c. Suasana dan iklim kerja yang bersahabat

- d. Rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan Bersama
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomi yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap hasil kerja
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir.

Kinerja adalah kesiapan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan sesuai tanggung jawabnya. Dari dua kata manajemen dan kinerja tersebut jika digabungkan menjadi kata baru Manajemen Kinerja (Performance Management).

Beberapa definisi diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut (Nursam, 2017):

- a. Dalam dunia bisnis, manajemen merupakan suatu proses yang sangat penting karena terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan agar dapat mencapainya secara efektif dan efisien.
- b. Manajemen kinerja dilakukan sebagai bentuk sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati

- c. Manajemen kinerja disebut juga gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan pegawai yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada pegawai maupun sebaliknya
- d. Manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendiri yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumber daya

Dengan memperhatikan pendapat para ahli, maka dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut (Ginting, 2019):

- a. Profesionalisme
- b. Proporsional
- c. Akuntabel
- d. Efektif dan Efisien

B. Penelitian Terdahulu

Pada umumnya, dalam sebuah penelitian dibutuhkan berbagai referensi yang dapat dijadikan sebagai patokan ataupun panduan

bagi peneliti dalam menyusun penelitiannya. Sebagaimana beberapa penelitian terdahulu yang disebutkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Ridha Putri (2015)	Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indah Kiat Pulp Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.	Independen: Lingkungan Kerja dan disiplin kerja Dependen: Kinerja Pegawai.	Dari hasil penelitian secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variable dependen. Artinya variable lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indah kiat pulp and paper kecamatan tualang kabupaten siak.
2	Tri Widari (2016)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)	Independen: Disiplin dan Lingkungan Kerja. Dependen: Kinerja Pegawai.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel dependen yaitu disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY.
3	Nur Hamidah (2018)	Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Puji mulyo Kecamatan Sunggal.	Independen: Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja. Dependen: Kinerja Pegawai.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan variable dependen yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

4	Ella Ardila, Sinto Sinto, Eka Umi Kalsum (2023)	Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Titipapan Kecamatan Medan Deli	Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Titipapan Medan Deli. Sementara itu secara simultan ketiga variabel penelitian ini memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Titipapan Medan Deli.
5	Natalia Adolfia Lotu, Zandra Dwanita Widodo, Laksono	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan	Stress Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, (1) stress kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Sudiro prajan Kecamatan Jebre Kota Surakarta: (2) kemampuan

	Sumarto (2022)			variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 64,8% dalam meningkatkan kinerja pegawai; dan (3) stres kerja merupakan variabel yang paling dominan dari dua variabel yang signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.
6	Adien Aldaina, Elmira Siska, Natal Indra (2023)	Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan PGS Cimanggis	Kedisipinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	kedisiplinan dan lingkungan kerja disimpulkan bahwa secara parsial kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan PGS Ciamnggis Kota Depok. Secara simultan, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja

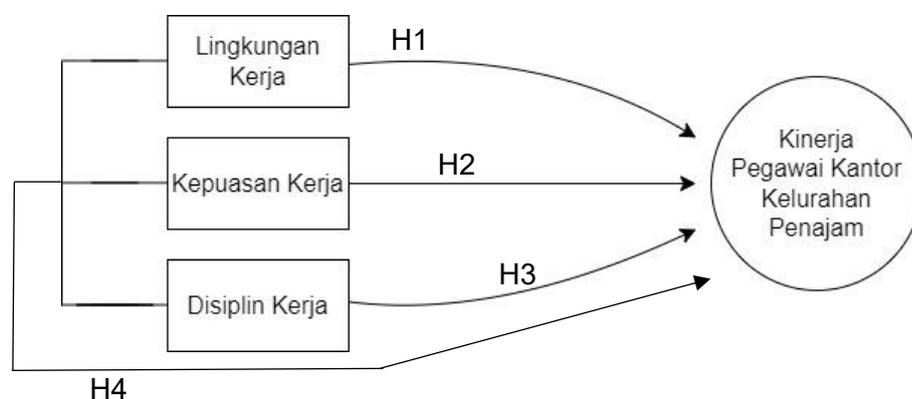
				berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan PGS Ciamnggis Kota Depok
7	Fendiyatmi Kusufa, Latif Fianto, Yuliana Moni (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang	Lingkungan kerj, penilaian kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja	Variabel lingkungan kerja, penilaian kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari, baik secara parsial, maupun secara simultan.
8	Sunarno (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara

				lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat.
--	--	--	--	--

Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian serta variabel penelitian yang digunakan. Lokasi penelitian saat ini adalah di Kelurahan Penajam dengan batasan peneliti hanya mencakup Pegawai Kantor Kelurahan Penajam.

C. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Defenisi Operasional Prosedur

Adapun dalam penelitian ini sesuai dengan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda maka variabel penelitian adalah terdiri dari variabel bebas (independen) yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Penajam.

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah situasi di tempat kerja, berdasarkan kondisi lingkungan tempat memproduksi dan berinteraksi dengan rekan kerja di Kantor Kelurahan Penajam. Penilaian Lingkungan kerja ini di ukur berdasarkan Indikator sebagai berikut (Nitisemito, 2011) :

a. Suasana Kerja

Suasana kerja yang ideal menciptakan kondisi dan atmosfer yang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan aspek keamanan dan kenyamanan, baik secara fisik maupun psikologis, serta mengendalikan tingkat kebisingan dan pencahayaan di tempat kerja. Sedarmayanti (2011) dan Hasibuan (2005) menekankan pentingnya suasana kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas, motivasi kerja, dan prestasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara suasana kerja yang ideal bagi para karyawannya.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang baik antar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, kerjasama tim, dan produktivitas kerja (Moeljono, 2001). Konflik yang mungkin terjadi di tempat kerja dapat dihindari dengan komunikasi yang terbuka dan konstruktif (Winardi, 2004). Hubungan yang positif antar karyawan merupakan elemen penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif. Interaksi dan kerjasama yang efektif, saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan bersama.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Sastrohadiwiryono, 2003), serta membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan mudah (Ruky, 2008). Ketersediaan peralatan kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan, serta kondisi yang baik dan terawat, merupakan faktor penting dalam kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu, pemerintah perlu menyediakan dan memelihara fasilitas kerja yang menunjang kelancaran dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Akses internet,

teknologi informasi, dan penggunaannya yang efektif dan efisien juga menunjang kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh Pegawai Kantor Kelurahan Penajam yang diukur berdasarkan Indikator sebagai berikut (Hasibuan, 2012) :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibuktikan dari kepatuhan para pegawai Kantor Kelurahan Penajam dalam menjalankan aturan yang ada seperti datang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai dengan aturannya dan sebagainya yang diukur berdasarkan indikator berikut (Fadillah, dkk, 2017) :

- a. Ketepatan waktu
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c. Tanggung jawab yang tinggi
- d. Ketaatan terhadap peraturan kantor

4. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kesiapan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan sesuai tanggung jawabnya di Kantor Kelurahan Penajam yang diukur dengan Indikator sebagai berikut (Ginting, 2019):

- a. Profesionalisme
- b. Proporsional
- c. Akuntabel
- d. Efektif dan Efisien

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam
- H4 : Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan variabel yang diamati yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Penajam.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kantor Kelurahan Penajam yang beralamat di kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur yang dilakukan pada bulan Juli 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek penelitian yang diantaranya yaitu orang, hewan, benda, tumbuhan, hasil uji sebagai informasi yang memiliki ciri-ciri khusus, populasi juga diartikan sebagai seluruh subjek penelitian (Arikunto, 2019). Populasi pada penelitian ini yaitu Seluruh Pegawai Kantor Kelurahan Penajam yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sederhananya, sampel adalah bagian dari populasi, yang berfungsi sebagai sumber data sebenarnya untuk dipelajari. *Sampel* mencerminkan ciri-ciri populasi. Peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi yang representatif ketika populasinya sangat besar dan mereka tidak dapat memeriksa seluruh populasi karena kurangnya sumber daya, personel, atau waktu (Garaika dan Darmanah, 2019). Sampel yang digunakan yaitu Seluruh Pegawai Kantor Kelurahan Penajam yang berjumlah 30 orang.

D. Instrumen Penelitian

Kisi dari instrumen yang berasal dari setiap variabel yang dikelompokkan menjadi beberapa bagian atau sub variabel yang disebarkan dalam indikator-indikator sehingga data menjadi lebih terarah dengan tujuan penelitian. Instrumen penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Pengujian dengan menggunakan angket yang terdiri dari 8 pertanyaan mengenai lingkungan kerja, 8 pertanyaan tentang kepuasan kerja 9 pertanyaan tentang disiplin kerja sehingga total seluruh angket berisikan 25 pertanyaan. Kisi instrumen ini memiliki tujuan agar penyusunan menjadi sistematis sehingga mudah terkontrol. Kisi instrumen yang dimaksud yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Lingkungan Kerja (Nitisemito, 2011)	1. Suasana Kerja	1, 2, 3
	2. Hubungan dengan rekan kerja	4, 5, 6
	3. Tersedianya fasilitas kerja	7, 8
Kepuasan Kerja (Hasibuan, 2012)	1. Menyenangi pekerjaannya	9, 10
	2. Mencintai pekerjaannya	11, 12
	3. Moral kerja	13, 14
	4. Kedisiplinan	15
	5. Prestasi kerja	16
Disiplin Kerja (Fadillah, dkk, 2017)	1. Ketepatan waktu	17, 18
	2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik	19, 20
	3. Tanggung jawab yang tinggi	21, 22, 23
	4. Ketaatan terhadap peraturan kantor	24, 25
Kinerja Pegawai (Ginting, 2019)	1. Profesionalisme	26, 27,
	2. Proporsional	28,
	3. Akuntabel	29,
	4. Efektif dan Efisien	30

E. Analisis Data

1. Skala Pengukuran

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan (mengukur) informasi itu valid. Setelah validitas survei diuji, reliabilitas survei diuji. Instrumen yang andal adalah perangkat yang memberikan

informasi yang sama ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Subyek diminta untuk menunjukkan apakah mereka setuju atau tidak setuju dengan lima kategori respon, yaitu:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pertanyaan	Ket	Skor Pertanyaan
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

2. Uji statistik

Uji validitas dan reabilitas kuesioner dilakukan terhadap masing-masing aspek pertanyaan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari kuesioner valid dan dapat diandalkan. Hasil uji ini akan menentukan apakah data yang dikumpulkan layak atau tidak. Diharapkan bahwa hasil penelitian akan menjadi valid dan relevan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji Validitas data ini merupakan daftar pertanyaan yang merupakan tahapan penting pada proses penelitian. Untuk mengetahui nilai korelasi yang signifikan maka tabel pada 0,05 dan data dinyatakan valid serta reliabel. Perhitungannya menggunakan persamaan:

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut :

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- 3) Nilai $r \text{ hitung}$ dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, menurut Sugiyono (2018), didefinisikan sebagai sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk menentukan reliabilitasnya, uji reliabilitas ini dilakukan pada 30 Pegawai Kantor Kelurahan Penajam dengan menggunakan pertanyaan yang dinyatakan valid.

Dengan menggunakan SPSS, suatu data dikatakan sebagai reliabel jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Priyatno, 2013).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model penelitian. Tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan distribusi data untuk salah satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang diuji digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan dianggap layak untuk membuktikan bahwa model penelitian tersebut adalah data distribusi normal:

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n_1 = jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = jumlah sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$) dikatakan tidak normal.

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linier antara variabel independen. Ghozali (2017) menyatakan bahwa tujuan uji multikolinearitas ialah untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel. Jika korelasi antara variabel independen tinggi, hubungan antara variabel independen dan dependen terputus. Pada tingkat signifikansi 90%, matriks korelasi dapat digunakan untuk membuktikan adanya multikolinearitas antar variabel independen dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih besar dari ($> 0,90$) maka terdapat multikolinearitas.
- b. Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil ($< 0,90$) maka tidak terdapat multikolinearitas.

Pada umumnya *Variance Inflation Factor (VIP)* lebih besar dari 5 ($VIP > 5$) maka variable tersebut memiliki persoalan multikolinearitas dengan variable bebas lain.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas (lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis dengan pengujian regresi berganda. Dalam analisis regresi dikembangkan persamaan regresi, yaitu suatu rumus yang mencari nilai variabel terikat dari nilai variabel bebas yang diketahui.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi berganda karena peneliti ingin memprediksi seperti apa status (naik turun) variabel dependen (kriteria) nantinya.

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + R$$

Keterangan:

Y : Variabel dependent

C : Konstanta

X_1 dan X_2 : Variabel bebas satu dan dua

β_1 dan β_2 : Regresi

R : Koefisien korelasi

6. Analisis Data

a) Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis empiris data deskriptif diperoleh untuk memperoleh deskripsi tentang peristiwa yang tercakup dalam penelitian (siapa/apa, kapan, dimana,

bagaimana, berapa). Informasi tersebut berasal dari jawaban responden terhadap item-item dalam kuesioner. Selain itu, peneliti mengolah data yang ada dengan mengelompokkan dan mentabulasikannya, kemudian menghitung rata-rata (mean value) dan memberikan penjelasan. Masing-masing item pernyataan dikategorikan menjadi 5 kategori Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik dengan perhitungan sebagai berikut :

Nilai Maksimum = 5

Nilai Minimum = 1

Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5
 = [5-1] : 5
 = 0,8

Skor dari kriteria tersebut dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3. Kriteria Skor Lingkungan Kerja

No	Interval	Kategori
1	1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81-2,60	Tidak Baik
3	2,61-3,40	Cukup Baik
4	3,41-4,20	Baik
5	4,21-5,00	Sangat Baik

b) Analisis Deskriptif Variabel

Menghitung nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) masing-masing kategori dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata Skor Jawaban Responden (Rerata)

n = Nilai Skor Maksimum

Kemudian nilai persentase disesuaikan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Interval jawaban responden 81 – 100% kategori jawaban sangat kuat.
- 2) Interval jawaban responden 61 – 81% kategori jawaban kuat.
- 3) Interval jawaban responden 41 – 60% kategori jawaban cukup.
- 4) Interval jawaban responden 21 – 40% kategori jawaban lemah.
- 5) Interval jawaban responden 0 – 20% kategori jawaban sangat lemah.

7. Analisis Regresi

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistik yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan antar variabel. Regresi berganda sering digunakan untuk memecahkan masalah analisis regresi yang menghasilkan hubungan dua atau lebih variabel bebas. Model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga

b = koefisien regresi

X = nilai variable dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3). Metode analisis ini menggunakan program SPSS (*Statistical Products and Services Solutions*). Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien Kepuasan Kerja

b_3 = Koefisien Disiplin Kerja

X_1 = Variabel Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Kepuasan Kerja

X_3 = Variabel Disiplin Kerja

e = *Standart Error*

Untuk mengevaluasi keakuratan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai sebenarnya, dapat diukur dari nilai statistik T, statistik F dan nilai koefisien terminasi.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Semakin besar variasi dalam pencarian data, maka semakin besar pula varian errornya. Variasi kesalahan yang timbul dari desain kuesioner yang tidak dapat diandalkan, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya berkontribusi pada variabilitas data yang diperoleh. Dengan demikian, semakin besar nilai koefisien determinasi delta (R^2), maka semakin besar kemungkinan variabel independen memprediksi variasi variabel dependen. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Nilai R^2 ini antara $0 < R^2 < 100\%$.

c. Uji t dan Uji F

1) Uji t

Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dan Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

2) Uji F

Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI PENELITIAN

1. Deskripsi Wilayah Penelitian

a. Gambaran Umum Penajam

Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki luas wilayah 3,313.06 Ha dan secara astronomi terletak pada 00°54'43,78"-01°30'00" LU dan 116°27'40,54"-116°49'21,08" BT dan merupakan bagian wilayah pantai tenggara Pulau Kalimantan. Dominasi spesial kewilayahannya adalah perbukitan dan dataran di wilayah bagian barat, dan kepeosisiran di bagian wilayah timurnya.

Secara administratif, wilayah Kabupaten Penajam Paser Utara terbagi menjadi 4 kecamatan yaitu:

- 1) Kecamatan Penajam,
- 2) Kecamatan Waru,
- 3) Kecamatan Babulu, dan
- 4) Kecamatan Sepaku

Dengan luas masing-masing kecamatan dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Pembagian Administratif dan Luas Wilayah Kabupaten Penajam Paser Utara

No	Kecamatan	Luas Wilayah (Ha)		Jumlah Desa	Jumlah Kelurahan
		Darat	Laut		
1	Babulu	335.71	43.74	12	2
2	Waru	496.05	57.83	3	1
3	Penajam	1,036.70	170.67	4	19
4	Sepaku	1,172.36	0.00	11	4
Luas Wilayah Total				3,313.06	54

Sumber: Data hasil penelitian 2023

Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki total 54 desa/kelurahan yang tersebar ke dalam 4 kecamatan. Kecamatan dengan luasan paling besar adalah Kecamatan Penajam, lalu diikuti Kecamatan Sepaku, dan Kecamatan Waru.

b. Batas Wilayah

Batas-batas wilayah Kelurahan Penajam dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Batas-batas wilayah kelurahan penajam

No	Batas	Desa/Kel	Kecamatan
1	Sebelah Utara	Teluk Balikpapan	Penajam
2	Sebelah Selatan	Kelurahan Nenang	Penajam
3	Sebelah Timur	Kelurahan Gunung Seteleng	Penajam
4	Sebelah Barat	Teluk Balikpapan	Penajam

Sumber: Data hasil penelitian 2023

c. Jumlah Penduduk

Berdasarkan jenis kelaminnya, jumlah penduduk di kelurahan panajam saat ini adalah:

- 1) Laki-laki : 7305 Orang
- 2) Perempuan : 6650 Orang

d. Luas Wilayah Menurut Penggunaan

Dengan luas total keseluruhan wilayah sebesar 975,25 Ha. Penggunaan luas wilayah kelurahan Panajam dibagi menjadi 5 bagian, yaitu:

- 1) Luas tanah kering 645,75 Ha
- 2) Luas tanah basah 59,10 Ha
- 3) Luas tanah perkebunan 2,25 Ha
- 4) Luas fasilitas umum 212,50 Ha
- 5) Luas tanah hutan 55,65 Ha

e. Visi & Misi Kelurahan Panajam

- 1) Visi kelurahan panajam adalah Menjadi Penyelenggara Tugas-Tugas Pemerintah Kecamatan Yang Profesional Dan Bertanggung Jawab
- 2) Misi kelurahan Panajam :
 - a) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia
 - b) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat

- c) Meningkatkan kerjasama dan koordinasi pelaksanaan tugas pembangunan
- d) Meningkatkan pembinaan kegiatan pemerintahan dan kemasyarakatan

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Kantor kelurahan Penajam. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik pegawai kantor kelurahan Penajam

Karakteristik pegawai kantor kelurahan Penajam yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik pegawai kantor kelurahan Penajam disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai kantor kelurahan Penajam berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.3 di berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Pegawai kantor kelurahan Penajam Berdasarkan Gender / Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	24	40%
Perempuan	36	60%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data hasil penelitian 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pegawai kantor kelurahan Penajam dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (40%) dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (60%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai kantor kelurahan Penajam berjenis kelamin perempuan.

2) Umur

Deskripsi karakteristik pegawai kantor kelurahan Penajam berdasarkan umur disajikan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Pegawai kantor kelurahan Penajam Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
20 – 29 Tahun	21	35%
30 – 39 Tahun	15	25%
40 – 49 Tahun	18	30%
> 50 Tahun	6	10 %

Sumber: Data hasil penelitian 2023

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai kantor kelurahan Penajam yang berumur 21-29 tahun sebanyak 21 orang (35%), pegawai yang berumur 30-39 tahun sebanyak 15 orang (30%), pegawai yang berumur 40-49 tahun sebanyak 18 orang (30%), dan pegawai yang berumur > 50 tahun sebanyak 6 orang (10%).

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik pegawai kantor kelurahan Penajam berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5. Karakteristik Pegawai kantor kelurahan Penajam Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	30	50 %
Diploma	12	20 %
Strata satu	15	25 %
Lainnya	5	10 %

Sumber: Data hasil penelitian 2023

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pegawai kantor kelurahan Penajam yang berpendidikan SMA sebanyak 30 orang (50%), pegawai berpendidikan Diploma sebanyak 12 orang (20%), pegawai berpendidikan Strata 1 sebanyak 15 orang (25%), dan pegawai berpendidikan Lainnya

sebanyak 5 orang (10%). Tabel di atas menunjukkan mayoritas pegawai kantor kelurahan Penajam berpendidikan terakhir SMA.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai kantor kelurahan Penajam berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6. Karakteristik Pegawai kantor kelurahan Penajam Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 – 3 Tahun	15	25 %
4 – 6 Tahun	18	30 %
7- 9 Tahun	21	35 %
< 10 Tahun	6	10 %

Sumber: Data hasil penelitian 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pegawai kantor kelurahan Penajam yang telah bekerja 1-3 tahun sebanyak 15 orang (25%), pegawai yang telah bekerja 4-6 tahun sebanyak 18 orang (30%) dan pegawai yang telah bekerja 7-9 tahun sebanyak 21 orang (35%) dan pegawai yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang (10%). Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah bekerja selama 7-9 tahun di kantor kelurahan Penajam.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai kantor kelurahan Penajam mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1.00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 2,76 dan standar deviasi sebesar 1,538. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7. Kategorisasi Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tidak Baik	$X \geq 1,80$	3	5
Tidak Baik	$1,81 \leq X \leq 2,60$	6	10%
Cukup Baik	$2,61 \leq X \leq 3,40$	10	16.66%
Baik	$3,41 \leq X \leq 4,20$	34	56,66%
Sangat Baik	$4,21 \leq X \leq 5,00$	7	11,66%
JUMLAH		60	100,00%

Sumber: Data hasil penelitian 2023

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori sangat tidak baik yaitu sebanyak 3 orang (5%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori tidak baik yaitu sebanyak 6 orang (10%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori cukup baik yaitu sebanyak 10 orang (16,66%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di kantor kelurahan penajam masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 34 orang (56.66%) dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di kantor kelurahan penajam masuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 7 orang (11,66%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar

responden yang bekerja di kantor kelurahan penajam memberikan penilaian Lingkungan Kerja dengan kategori Baik.

2) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 2,76 dan standar deviasi sebesar 1,538. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tidak Baik	$X \geq 1,80$	3	5%
Tidak Baik	$1,81 \leq X \leq 2,60$	6	10%
Cukup Baik	$2,61 \leq X \leq 3,40$	24	40%
Baik	$3,41 \leq X \leq 4,20$	21	35%
Sangat Baik	$4,21 \leq X \leq 5,00$	6	10%
JUMLAH		60	100,00%

Sumber: Data hasil penelitian 2023

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori sangat tidak baik yaitu sebanyak 3 orang (5%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja di kantor kelurahan penajam masuk dalam kategori tidak baik yaitu sebanyak 6 orang (10%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja di kantor kelurahan penajam masuk dalam kategori cukup baik yaitu sebanyak 24 orang (40%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja di kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 21 orang (35%) dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja di kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 6 orang (10%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di kantor Kelurahan Penajam memberikan penilaian kepuasan Kerja dengan kategori Cukup Baik.

3) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1.00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 2,76 dan standar deviasi sebesar 1,538. Selanjutnya variabel disiplin kerja

dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada table 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9. Kategorisasi Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tidak Baik	$X \geq 1,80$	9	15%
Tidak Baik	$1,81 \leq X \leq 2,60$	18	30%
Cukup Baik	$2,61 \leq X \leq 3,40$	27	45%
Baik	$3,41 \leq X \leq 4,20$	4	6.66%
Sangat Baik	$4,21 \leq X \leq 5,00$	2	3.33%
JUMLAH		60	100,00%

Sumber: Data hasil penelitian 2023

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap disiplin kerja di Kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori sangat tidak baik yaitu sebanyak 9 orang (15%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap disiplin kerja di kantor kelurahan penajam masuk dalam kategori tidak baik yaitu sebanyak 18 orang (35%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap disiplin kerja di kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori cukup baik yaitu sebanyak 27 orang (45%), pegawai yang memberikan penilaian

terhadap disiplin kerja di kantor kelurahan penajam masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 4 orang (6.66%) dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap disiplin kerja di kantor kelurahan penajam masuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 2 orang (3.33%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di kantor Kelurahan Penajam memberikan penilaian disiplin kerja dengan kategori Cukup Baik.

4) Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai minimum sebesar 1.00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 2,76 dan standar deviasi sebesar 1,538. Selanjutnya variabel kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10. Kategorisasi Kinerja Pegawai

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tidak Baik	$X \geq 1,80$	0	0 %
Tidak Baik	$1,81 \leq X \leq 2,60$	6	10%
Cukup Baik	$2,61 \leq X \leq 3,40$	9	15%
Baik	$3,41 \leq X \leq 4,20$	30	50%
Sangat Baik	$4,21 \leq X \leq 5,00$	15	25%
JUMLAH		60	100,00%

Sumber: Data hasil penelitian 2023

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori sangat tidak baik yaitu sebanyak 0 orang (0%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori tidak baik yaitu sebanyak 6 orang (10%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan penajam masuk dalam kategori cukup baik yaitu sebanyak 9 orang (25%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan penajam masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 30 orang (50%) dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Penajam masuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 15 orang (25%). Dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di kantor kelurahan penajam memberikan penilaian kinerja pegawai dengan kategori Baik.

C. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Pengujian instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji validitas yang digunakan untuk menguji suatu kuesioner sehingga menghasilkan keputusan layak atau tidaknya instrumen yang digunakan. Jika terdapat koefisien korelasi $>0,3$ dan taraf signifikan 5% (0,05), maka instrumen dinyatakan valid. Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r tabel dan nilai r hitung. Pada penelitian ini, degree of freedom (df) = n-2. Dimana df dihitung dengan cara jumlah sampel $60-2 = 58$ dan dengan nilai signifikansi 5%, sehingga dapat dicatat nilai r tabel yang memenuhi adalah = 0.2542

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian

No	Indikator	r Tabel	r Hitung	Ket
1	X1.1	0,2545	0,607	Valid
2	X1.2	0,2545	0,494	Valid
3	X1.3	0,2545	0,630	Valid
4	X1.4	0,2545	0,615	Valid
5	X1.5	0,2545	0,496	Valid
6	X2.1	0,2545	0,496	Valid
7	X2.2	0,2545	0,604	Valid
8	X2.3	0,2545	0,394	Valid
9	X2.4	0,2545	0,374	Valid

10	X2.5	0,2545	0,421	Valid
11	X3.1	0,2545	0,541	Valid
12	X3.2	0,2545	0,671	Valid
13	X3.3	0,2545	0,524	Valid
14	X3.4	0,2545	0,606	Valid
15	X3.5	0,2545	0,604	Valid
16	Y1.1	0,2545	0,298	Valid
17	Y1.2	0,2545	0,214	Tidak Valid
18	Y1.3	0,2545	0,352	Valid
19	Y1.4	0,2545	0,369	Valid
20	Y1.5	0,2545	0,364	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat bahwa ada indikator yang tidak valid yakni indikator Y1.2, sehingga indikator ini dihilangkan dan kemudian dilakukan kembali pengujian validitasnya. Hasil uji validitas dapat terlihat sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian

No	Indikator	r Tabel	r Hitung	Ket
1	X1.1	0,2545	0,630	Valid
2	X1.2	0,2545	0,527	Valid
3	X1.3	0,2545	0,647	Valid
4	X1.4	0,2545	0,638	Valid
5	X1.5	0,2545	0,514	Valid
6	X2.1	0,2545	0,514	Valid
7	X2.2	0,2545	0,624	Valid
8	X2.3	0,2545	0,388	Valid
9	X2.4	0,2545	0,362	Valid
10	X2.5	0,2545	0,412	Valid
11	X3.1	0,2545	0,560	Valid
12	X3.2	0,2545	0,688	Valid
13	X3.3	0,2545	0,557	Valid
14	X3.4	0,2545	0,603	Valid
15	X3.5	0,2545	0,635	Valid
16	Y1.1	0,2545	0,272	Valid
18	Y1.3	0,2545	0,326	Valid

19	Y1.4	0,2545	0,346	Valid
20	Y1.5	0,2545	0,324	Valid

Sumber: Data diolah 2024

2) Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen selanjutnya adalah uji reliabilitas. Pengujian ini merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuisioner yang digunakan. Kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *cornbach's alpha* >0,60 dan sebaliknya apabila nilai *cornbach's alpha* <0,60, maka kuisioner tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	73.6667	31.548	.549	.809
X1.2	73.7000	32.417	.447	.815
X1.3	73.6000	31.600	.582	.808
X1.4	73.6333	32.711	.614	.810
X1.5	73.7000	33.129	.514	.814
X2.1	73.7000	33.129	.514	.814
X2.2	73.5167	32.864	.576	.812
X2.3	73.7000	33.942	.288	.823
X2.4	73.7500	34.123	.249	.825
X2.5	73.8000	33.824	.304	.822
X3.1	73.6333	32.270	.455	.815
X3.2	73.7667	30.623	.620	.805
X3.3	73.7000	31.942	.470	.814
X3.4	73.8000	32.061	.520	.812
X3.5	73.7167	31.596	.575	.808
Y1	73.6167	34.376	.143	.833
Y3	73.5833	34.010	.199	.829

Y4	73.6333	33.558	.212	.831
Y5	73.5833	33.840	.209	.829

Sumber: Data diolah, 2024

Sedangkan untuk nilai Cronbach alpha keseluruhan adalah sebesar 0,825, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Total Nilai Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	19

Sumber: data diolah 2024

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, menyatakan bahwa nilai *cornbach's alpha* variabel penelitian dengan indikator sebanyak 19 item pertanyaan adalah 0,825. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai *cornbach's alpha* dari ketiga variabel tersebut lebih besar dibanding 0,60 sehingga dinyatakan reliabel;

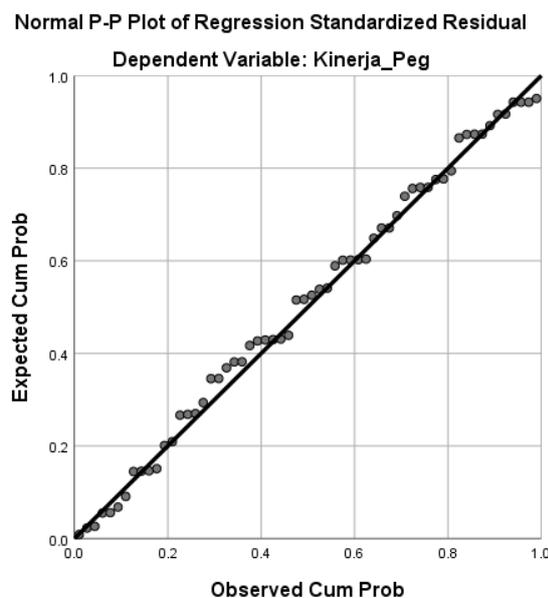
3) Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang dihasilkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Terdiri atas 4 pengujian yaitu:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *probability plot*. Ghozali (2011:161) mengatakan bahwa data berdistribusi normal dalam model regresi yang digunakan apabila data

ploting atau titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS 25 maka diperoleh hasil pengujian data dalam model regresi berganda dalam penelitian ini berdistribusi normal, sebagaimana terlihat dalam gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1: Probability Plot, data diolah 2024

b. Uji multikolinearitas

Ghozali (2011) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi dalam data yang digunakan. Kriteria terjadi atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dimana apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,100$, berarti tidak terdapat

masalah multikolinearitas dalam penelitian yang menggunakan model regresi.

Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.701	4.037		2.651	.010		
	Lingk_Kerja	.360	.236	.315	1.525	.133	.381	2.624
	Kepuas_Kerja	.495	.225	.380	2.196	.032	.543	1.842
	Disiplin_Kerja	.498	.235	.528	2.118	.039	.261	3.832
a. Dependent Variable: Kinerja_Peg								

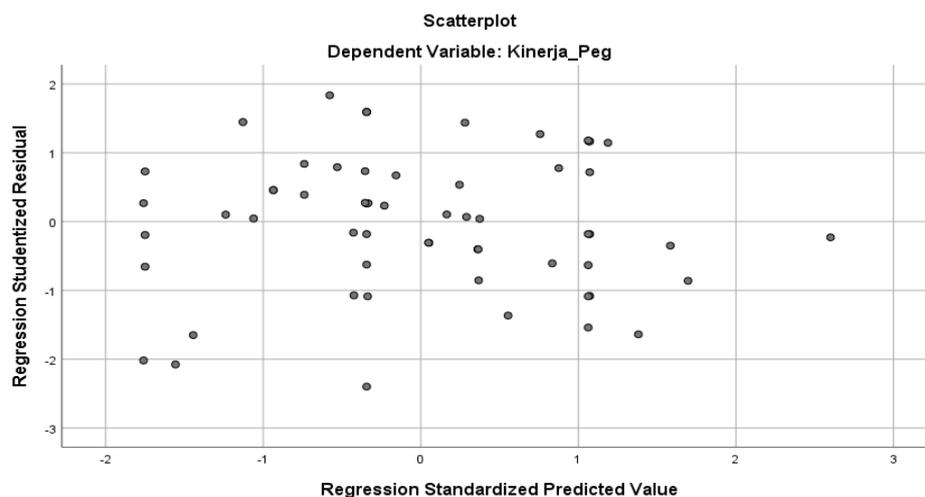
Sumber: data Diolah,2024

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai tolerance lingkungan kerja $0,381 > 0,100$ dan nilai VIF $2,624 < 10$. Nilai tolerance untuk variabel Kepuasan kerja sebesar $0,543 > 0,100$ dan nilai VIF $1,842 < 10$. Variabel Disiplin kerja mempunyai nilai Tolerance sebesar $0,261 > 0,100$ dan VIF $3,832 < 10$. Dengan demikian setiap variabel yang diukur bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedstisitas

Merujuk pada Ghozali (2011 : 139) data tidak mengalami heteroskedastisitas dengan *scatter plots* apabila tidak ada pola yang jelas pada gambar *scatter plot* serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

Berdasarkan hasil pengolahan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagaimana dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2: Scatter Plot Diagram, data diolah 2024

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011 :111) suatu data penelitian tidak memiliki gejala autokorelasi apabila nilai Durbin Watson terletak antara $4 - d_u$ sampai dengan $4 - d_l$. Berdasarkan jumlah variable independen maka dapat diketahui bahwa $k = 3$ dan $N = 60$ dengan signifikansi 5%, diperoleh nilai d_u tabel sebesar 1,6889 dengan nilai durbin watson statistik sebesar 2,139 Sehingga dapat dituliskan d_u $(1,6889) < 2,139 < 4 - 1,6889$. Dengan demikian tidak terdapat gejala autokorelasi dalam data penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.17 Nilai Statistik Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.302 ^a	.391	.242	2.27763	2.139
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepuas_Kerja, Lingk_Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja_Peg					

Sumber Data diolah, 2024

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda ditujukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel independen kepada variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen ada tiga yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.701	4.037		2.651	.010
	Lingk_Kerja	.360	.236	.315	1.525	.133
	Kepuas_Kerja	.495	.225	.380	2.196	.032
	Disiplin_Kerja	.498	.235	.528	2.118	.039

Sumber Data diolah 2024.

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,701 + 0,360X_1 + 0,495 X_2 + 0,498X_3 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien semua variabel penelitian bernilai positif. Dimana nilai konstanta 10,701

yang berarti bahwa apabila variabel kinerja pegawai (Y) bernilai 0 atau tidak ada maka Kinerja Pegawai nilainya sebesar 10.701. Nilai koefisien variable Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,360 berarti bahwa jika setiap kenaikan Lingkungan Kerja 1 point, maka Kinerja Pegawai meningkat 0,360. Selanjutnya, nilai koefisien variable Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,495 yang artinya jika setiap kenaikan Kepuasan kerja sebesar 1 point, meningkat 0,495 Kinerja Pegawai. Terakhir, nilai variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,498, maka ini berarti disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai, dimana setiap peningkatan 1 point Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,498.

5) Uji t

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji t. Uji t bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak. Selain itu, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel independen berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar $0,133 > 0,05$, yang artinya H_1 ditolak. Serta nilai t hitung sebesar $1,528 < t$ tabel $1,670$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa Lingkungan

- kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai meningkat (Y).
2. Nilai signifikansi variable Kepuasan Kerja (X_2) sebesar $0,03 < 0,05$, yang artinya H_2 diterima. Serta nilai t hitung sebesar $2,196 > t$ tabel $1,670$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
 3. Nilai signifikansi variable Disiplin kerja (X_3) sebesar $0,03 < 0,05$, yang artinya H_3 diterima. Serta nilai t hitung sebesar $2,118 > t$ tabel $1,670$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

6) Uji F

Uji F adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variable dependen secara simultan (bersama-sama). Kriteria pengujian ini adalah variabel independen Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dikatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, apabila nilai signifikansinya $< 0,05$, serta F hitung $> F$ tabel. Cara untuk mencari F tabel adalah

$$(k; n - k) = F (3; 60)$$

Berdasarkan nilai pada tabel 4.19, maka terlihat bahwa nilai signifikansi statistik sebesar $0,04 < 0,05$. Selanjutnya, nilai F hitung

sebesar 2,873 > dari F tabel sebesar 2,76. Hal ini berarti bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y, Kinerja pegawai.

Tabel 4. 19. Hasil Pengujian F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,145	3	9,715	2,873	.045 ^b
	Residual	290,505	56	5,188		
	Total	319,650	59			

Sumber: Data diolah, 2024

7) Uji Determinasi

Pengujian determinasi untuk mengetahui sejauh mana suatu model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R Square sebesar 0,242, yang berarti bahwa kemampuan variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 24,2 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.302 ^a	.391	.242	2.27763	2.139
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepuas_Kerja, Lingk_Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja_Peg					

Sumber : data diolah, 2024

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan penajam. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,133.

Skor terendah ditunjukkan pada indikator hubungan dengan rekan kerja, yaitu sebesar (4,1). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hubungan antar pegawai yang kurang baik memang kerap kali terjadi di kantor kelurahan Penajam. Sebagai contoh pegawai yang bertugas di bagian administrasi mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan berkas administrasi masyarakat yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus kerjakan. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri pegawai di bagian administrasi tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah di antara sesama rekan kerja.

Berkaitan dengan teori lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat

perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Ketika pegawai kantor Kelurahan Penajam bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan di antara sesama pegawai pun baik, maka pegawai akan cenderung bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Penajam.

Hasil penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,03.

Kepuasan kerja pegawai terkait dengan adanya dukungan moril dari sesama rekan kerja menjadi hal yang perlu mendapat

perhatian. Dikarenakan bahwa pada umumnya pegawai menganggap bahwa pekerjaan yang menjadi bagiannya hanya boleh dikerjakan oleh dirinya sendiri. Demikian halnya dengan persepsi bahwa pegawai pada dasarnya mencintai pekerjaannya sehingga berusaha untuk dapat menyelesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan target yang ditetapkan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Setiani dan Febrian (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai kantor kelurahan penajam.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan penajam. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,032. maka hipotesis kedua diterima.

Terkait Indikator ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis memiliki skor terendah, yaitu sebesar (4,1). Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada standar kerja merupakan hal yang kurang dimiliki oleh sebagian pegawai kantor kelurahan penajam. Sebagai contoh bahwa pegawai masih sering mengabaikan tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian kualitas pelayanan yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan berkas sehingga

bagian administrasi sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan pengumpulan berkas.

Pada kasus ini terlihat bahwa pegawai kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan kantor kelurahan. Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurang adanya rasa hormat kepada pegawai yang jabatan atau posisinya lebih tinggi dari pegawai lainnya, seperti memanggil nama yang bersangkutan secara langsung. Pegawai terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya.

Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dinilai belum mampu bekerja secara etis. Menurut Soejono (1986) disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi. Tingkat kedisiplinan pegawai kantor kelurahan Penajam yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian kualitas pelayanan yang telah ditetapkan oleh kantor kelurahan. Ketika pegawai kantor kelurahan penajam memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi dan kemampuan sumber daya

manusia (SDM) yang memadai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja pegawai kantor kelurahan penajam yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai kantor kelurahan penajam kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyo (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif , kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Selain itu tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan tingkat kedisiplinan pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja di kantor kelurahan Penajam kurang kondusif karena desain tempat kerja yang kurang menarik, ruangan kerja kurang luas sehingga terjadi penumpukan barang produksi di

berbagai tempat, dan proses renovasi yang sedang berlangsung mengganggu jalannya aktivitas kerja di kantor kelurahan. Perbaikan terhadap lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kenyamanan, ketenangan dan suasana kerja yang kondusif. Selain itu hubungan antar pegawai juga perlu diperhatikan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecemburuan sosial, konflik di tempat kerja, dan hubungan yang kurang harmonis lainnya. Diharapkan dengan perlakuan seperti itu akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerjanya lebih optimal.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh kantor Kelurahan Penajam masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga pegawai cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidaksiplinan yang dilakukan pegawai kantor kelurahan penajam menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan pegawai dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai kantor kelurahan Penajam yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Pegawai yang

terdorong untuk bekerja dengan baik di kantor kelurahan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari pegawai sehingga pegawai akan bekerja sesuka hati mereka tanpa memperdulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya pegawai dalam bekerja. Kurang nyamannya pegawai dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan pegawai untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Namun demikian, tingkat disiplin pegawai yang baik akan membantu pegawai mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh kantor kelurahan. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja pegawai di kantor kelurahan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan

yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik dan tingkat kedisiplinan yang rendah akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian oleh Priyo (2014) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, apabila kantor kelurahan Penajam ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi. Hal ini akan berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor Kelurahan Penajam.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menginvestigasi dampak lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kelurahan Penajam.

Temuan penelitian mengungkap beberapa hal penting.

Meskipun lingkungan kerja di kantor kelurahan Penajam tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, ini menimbulkan kejutan karena lingkungan kerja yang kondusif biasanya dianggap penting untuk meningkatkan kinerja. Temuan ini menyoroti adanya masalah dalam interaksi antar-karyawan di kantor tersebut, yang memerlukan perhatian serius.

Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja. Dukungan emosional dari rekan kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu menjadi faktor penting yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa hubungan harmonis dan motivasi di antara karyawan dapat mendorong kinerja optimal.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepatuhan terhadap standar kerja dan etika kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa ketaatan dan profesionalisme dalam bekerja sangat penting untuk mencapai hasil maksimal.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ketiga faktor ini saling terkait dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tingkat disiplin kerja rendah, kinerja karyawan akan terpengaruh negatif. Ini menekankan pentingnya bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun budaya disiplin guna mencapai kinerja optimal.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi organisasi. Pertama, organisasi harus memperhatikan hubungan antar-karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ini dapat dicapai dengan meningkatkan komunikasi yang efektif dan membudayakan saling menghargai dan mendukung di antara karyawan.

Kedua, organisasi harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik serta menyediakan peluang pengembangan diri bagi karyawan.

Ketiga, organisasi harus membangun budaya disiplin di antara karyawan dengan menetapkan standar kerja yang jelas dan memberikan konsekuensi yang konsisten bagi pelanggaran disiplin.

B. SARAN

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada maka peneliti ingin mencoba memberikan saran agar kualitas pelayanan di kantor kelurahan Penajam akan menjadi semakin baik, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan kantor kelurahan penajam untuk selalu membina dan memotivasi pegawai terutama hubungan antar sesama pegawai guna meminimalisir terjadinya keretakan hubungan di tempat kerja. Selain itu juga disarankan agar dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah di antara sesama pegawai agar hubungan yang baik selalu terjaga. Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah pengadaan refreshing bersama sebagai sarana mempererat tali silaturahmi di antara sesama pegawai sehingga pegawai merasa nyaman baik di dalam maupun di luar kerja. Apabila hubungan pegawai terlihat harmonis dan baik maka pegawai cenderung nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada kantor kelurahan Penajam khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds). (2010). Manajemen Jilid I, terj. Alexander. Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo
- Addink, H. (2019). Good governance: Concept and context. Oxford University.Press. Admin Prokomsetda
- Adithya, N. E. (2020). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Aldaina, A., Siska, E., & Indra, N. (2023).Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan PGS Cimanggis. Jurnal Manajemen Riset Inovasi, 1(3), 132-145.
- Ardila, E., Sinto, S., & Kalsum, E. U. (2023). Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Titipapan Kecamatan Medan Deli. Bonanza: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis dan Keuangan, 3(2), 14-19.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018).Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Reska Multi Usaha (RMU) Cirebon. Jurnal Ekonomi Manajemen, 1(2).
- Fadillah, R., Sulastini, S., & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. Jurnal bisnis dan pembangunan, 6(1), 1-9.
- Faizah, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara).
- Fauzah, Y. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Resparking PT. Reska Multi Usaha (RMU) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon (Doctoral Dissertation, Iain Syekh Nurjati Cirebon).
- Garaika dan Darmanah.(2019). Metodologi Penelitian.Lampung : CV. Hira Tech

- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba. Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Greatnusa. (2023) Kinerja Pegawai : Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi, Artikel Greatnusa diakses 07 Juli 2023 <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-pegawai>
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Indrasari, M. (2017).Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Indomedia.
- Irhamatul, J. (2016). Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Kristin, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Eka Warna Kimia/Helen Kristin/25169011/Pembimbing: Ponco Priyantono.
- Kusufa, F., Fianto, L., & Moni, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang. *Journal of Research on Business and Tourism*, 3(1), 22-30.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703-712.
- Mangkunegara, A. A. P., & Latuconsina, N. (2013). Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosi Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi*. 5(1).
- Nirmayani, N., Razak, A., Kalsum, U., & Makkulau, A. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Pada Balai Perluasan Kesempatan Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 227-241.

- Novita, B. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 34 No. 1
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Nurul.(2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Student Vol 7, No 6*
- Pratama, A. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Razer Brothers. *Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Priyatno, D. (2013). Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS. Yogyakarta : Gava Media.
- Salami, I. R. S., (2016). Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti.(2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Cetakan ketiga.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. CV. Andi Offset
- Sugiyono.(2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230-244..
- Sutoyo.(2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Profinsi Sulawesi Tengah.*Jurnal Katalogis*, Vol 4 (3).
- Sutrisno.(2009), Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan.Ketujuh. Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Ummul, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Selayar (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin L/P :
3. Alamat :
4. Lama Bekerja :

PETUNJUK UMUM :

- a Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Penajam.
- b Saudara mendapat kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrumen ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan sebenarnya.
- c Jawaban saudara dijamin kerahasiaan dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
- d Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda centang/ceklis (✓) dalam kolom yang tersedia.
- e Ada lima alternatif jawaban yang dapat saudara pilih, yaitu :

Sangat Setuju	= 5;
Setuju	= 4;
Netral	= 3;
Tidak Setuju	= 2;
Sangat Tidak Setuju	= 1.

PERTANYAAN

A. Lingkungan kerja (X1)

No	Pertanyaan	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pegawai lainnya					
2	Terdapat fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai seperti Komputer, tempat duduk yang nyaman dan sebagainya.					
3	Lingkungan kerja yang nyaman, jauh dari kebisingan.					
4	Para pegawai biasanya makan siang bersama dan saling berinteraksi satu sama lain.					
5	Pemilihan warna ruangan, penyusunan alat atau perlengkapan kantor, tata letak sudah sesuai dan tidak mengganggu pekerjaan					

B. Kepuasan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
1	Saya sangat senang dengan jabatan saya saat ini.					
2	Bila ada masalah dalam pekerjaan, Saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja					
3	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan peraturan Kantor.					

4	Saya mencintai pekerjaan saya sehingga saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan rutin lebih cepat dari rekan kerja saya.					

C. Disiplin Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
1	Peraturan ketepatan jam masuk kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan					
2	Peraturan ketepatan jam istirahat diperusahaan harus efektif bagi karyawan					
3	Peraturan ketepatan jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan .					
4	Setiap karyawan diharuskan memakai pakaian yang sudah ditetapkan oleh instansi .					
5	Karyawan dituntut untuk bersikap sopan dalam pekerjaan					

D. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
1	Saya menangani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan oleh atasan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
3	Saya adalah Pegawai yang memiliki disiplin dan kerapian dalam mengerjakan tugas					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan					
5	Saya teliti dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan					

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1	Y3	Y4	Y5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.625**	.736**	.489**	.289*	.289*	.551**	-	-	-	.486**	.473**	.441**	.476**	.487**	0,069	0,065	-	-	.630**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,025	0,025	0,000	0,146	0,171	0,034	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,600	0,621	0,024	0,070	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.625**	1	.573**	.354**	.358**	.358**	.487**	-	-	-	.322*	.523**	.280*	.449**	.467**	-	-	-	-	.527**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,005	0,005	0,005	0,000	0,145	0,175	0,082	0,012	0,000	0,031	0,000	0,000	0,020	0,026	0,112	0,025	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.736**	.573**	1	.658**	.401**	.401**	.585**	-	-	0,015	.456**	.502**	.421**	.470**	.468**	0,017	-	-	-	.647**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,001	0,001	0,000	0,030	0,096	0,015	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,895	0,067	0,043	0,029	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.489**	.354**	.658**	1	.635**	.635**	.688**	-	-	-	.371**	.492**	.381**	.356**	.480**	0,086	0,027	0,220	0,074	.638**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,000		0,000	0,000	0,000	0,033	0,129	0,108	0,003	0,000	0,003	0,005	0,000	0,512	0,840	0,091	0,573	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.289*	.358**	.401**	.635**	1	1.000**	.371**	0,045	-	-	0,076	.429**	.333**	0,228	.476**	0,065	0,013	0,107	0,200	.514**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,005	0,001	0,000		0,000	0,004	0,735	0,063	0,052	0,563	0,001	0,009	0,080	0,000	0,621	0,922	0,417	0,125	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.1	Pearson Correlation	.289*	.358**	.401**	.635**	1.000**	1	.371**	0,045	-	-	0,076	.429**	.333**	0,228	.476**	0,065	0,013	0,107	0,200	.514**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,005	0,001	0,000	0,000		0,004	0,735	0,063	0,052	0,563	0,001	0,009	0,080	0,000	0,621	0,922	0,417	0,125	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.551**	.487**	.585**	.688**	.371**	.371**	1	-	-	-	.423**	.389**	.302*	.365**	.289*	.272*	.259*	0,176	0,155	.624**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,004		0,186	0,195	0,154	0,001	0,002	0,019	0,004	0,025	0,035	0,046	0,178	0,236	0,000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60		
X2.3	Pearson Correlation	-	-	-	-	0,045	0,045	-	1	.930**	.864**	0,194	0,239	0,237	0,236	.352**	-	0,011	0,089	0,050	.388**		
	Sig. (2-tailed)	0,146	0,145	0,030	0,033	0,735	0,735	0,186		0,000	0,000	0,138	0,066	0,069	0,069	0,006	0,443	0,935	0,499	0,706	0,002		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.4	Pearson Correlation	-	-	-	-	-0,063	-0,063	-	.930**	1	.931**	0,205	0,232	0,198	0,180	.304*	-	0,032	0,100	0,107	.362**		
	Sig. (2-tailed)	0,171	0,175	0,096	0,129	0,633	0,633	0,195	0,000		0,000	0,117	0,075	0,130	0,169	0,018	0,539	0,808	0,446	0,416	0,004		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.5	Pearson Correlation	-	-	0,015	-	-0,052	-0,052	-	.864**	.931**	1	.270*	.277*	0,252	0,226	.364**	-	0,015	0,081	0,053	.412**		
	Sig. (2-tailed)	0,034	0,082	0,108	0,412	0,691	0,691	0,241	0,000	0,000		0,037	0,032	0,052	0,083	0,004	0,276	0,911	0,537	0,686	0,001		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X3.1	Pearson Correlation	.486**	.322*	.456**	.371**	0,076	0,076	.423**	0,194	0,205	.270*	1	.307*	.264*	.365**	.448**	0,027	-	0,029	-	.560**		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,012	0,000	0,003	0,563	0,563	0,001	0,138	0,117	0,037		0,017	0,042	0,004	0,000	0,840	0,016	0,902	0,827	0,083	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.473**	.523**	.502**	.492**	.429**	.429**	.389**	0,239	0,232	.277*	.307*	1	.519**	.397**	.426**	0,000	0,032	0,085	-	.688**		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,002	0,066	0,075	0,032	0,017		0,000	0,002	0,001	1,000	0,810	0,518	0,815	0,031	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.441**	.280*	.421**	.381**	.333**	.333**	.302*	0,237	0,198	0,252	.264*	.519**	1	.417**	.471**	-	-	0,014	-	.557**		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,031	0,001	0,003	0,009	0,009	0,019	0,069	0,130	0,052	0,042	0,000		0,001	0,000	0,209	0,090	0,110	0,494	0,917	0,087	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.476**	.449**	.470**	.356**	0,228	0,228	.365**	0,236	0,180	0,226	.365**	.397**	.417**	1	.455**	-	0,087	0,009	0,049	.603**		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,005	0,080	0,080	0,004	0,069	0,169	0,083	0,004	0,002	0,001		0,000	0,201	0,124	0,509	0,947	0,712	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

X3.5	Pearson Correlation	.487**	.467**	.468**	.480**	.476**	.476**	.289*	.352**	.304*	.364**	.448**	.426**	.471**	.455**	1	-	-	0,019	-	.635**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,025	0,006	0,018	0,004	0,000	0,001	0,000	0,000		0,223	0,164	0,884	0,124	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1	Pearson Correlation	0,069	-	0,017	0,086	0,065	0,065	.272*	-	-	-	0,027	0,000	-	-	-	1	.599**	.409**	.521**	.272*
	Sig. (2-tailed)	0,600	0,877	0,895	0,512	0,621	0,621	0,035	0,443	0,539	0,276	0,840	1,000	0,110	0,124	0,087		0,000	0,001	0,000	0,036
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	0,065	-	-	0,027	0,013	0,013	.259*	0,011	0,032	0,015	-	0,032	-	0,087	-	.599**	1	.303*	.531**	.326*
	Sig. (2-tailed)	0,621	0,844	0,612	0,840	0,922	0,922	0,046	0,935	0,808	0,911	0,902	0,810	0,494	0,509	0,211	0,000		0,018	0,000	0,011
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	-	-	-	0,220	0,107	0,107	0,176	0,089	0,100	0,081	0,029	0,085	0,014	0,009	0,019	.409**	.303*	1	.350**	.346**
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,112	0,043	0,091	0,417	0,417	0,178	0,499	0,446	0,537	0,827	0,518	0,917	0,947	0,884	0,001	0,018		0,006	0,007
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	-	-	-	0,074	0,200	0,200	0,155	0,050	0,107	0,053	-	-	-	0,049	-	.521**	.531**	.350**	1	.324*
	Sig. (2-tailed)	0,070	0,025	0,029	0,573	0,125	0,125	0,236	0,706	0,416	0,686	0,530	0,815	0,507	0,712	0,345	0,000	0,000	0,006		0,012
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.630**	.527**	.647**	.638**	.514**	.514**	.624**	.388**	.362**	.412**	.560**	.688**	.557**	.603**	.635**	.272*	.326*	.346**	.324*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,004	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,036	0,011	0,007	0,012	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	73,6667	31,548	0,549	0,809
X1.2	73,7000	32,417	0,447	0,815
X1.3	73,6000	31,600	0,582	0,808
X1.4	73,6333	32,711	0,614	0,810
X1.5	73,7000	33,129	0,514	0,814
X2.1	73,7000	33,129	0,514	0,814
X2.2	73,5167	32,864	0,576	0,812
X2.3	73,7000	33,942	0,288	0,823
X2.4	73,7500	34,123	0,249	0,825
X2.5	73,8000	33,824	0,304	0,822
X3.1	73,6333	32,270	0,455	0,815
X3.2	73,7667	30,623	0,620	0,805
X3.3	73,7000	31,942	0,470	0,814
X3.4	73,8000	32,061	0,520	0,812
X3.5	73,7167	31,596	0,575	0,808
Y1	73,6167	34,376	0,143	0,833
Y3	73,5833	34,010	0,199	0,829
Y4	73,6333	33,558	0,212	0,831
Y5	73,5833	33,840	0,209	0,829

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,701	4,037		2,651	0,010		
	Lingk_Kerja	0,360	0,236	0,315	1,525	0,133	0,381	2,624
	Kepuas_Kerja	0,495	0,225	0,380	2,196	0,032	0,543	1,842
	Disiplin_Kerja	0,498	0,235	0,528	2,118	0,039	0,261	3,832
a. Dependent Variable: Kinerja_Peg								

Collinearity Diagnostics^a

Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Lingk_Kerja	Kepuas_Kerja	Disiplin_Kerja	
1	1	3,982	1,000	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2	0,011	19,153	0,11	0,22	0,10	0,04	
	3	0,006	26,517	0,34	0,15	0,13	0,21	
	4	0,002	49,161	0,56	0,63	0,77	0,75	
a. Dependent Variable: Kinerja_Peg								

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,4134	18,4776	16,6500	0,70284	60

Std. Predicted Value	-1,760	2,600	0,000	1,000	60
Standard Error of Predicted Value	0,318	1,019	0,566	0,162	60
Adjusted Predicted Value		18,5694	16,6456	0,73939	60
	15,2549				
Residual		3,75646	0,00000	2,21897	60
	-5,40842				
Std. Residual		1,649	0,000	0,974	60
	-2,375				
Stud. Residual		1,836	0,001	1,006	60
	-2,398				
Deleted Residual		4,65339	0,00443	2,36940	60
	-5,51618				
Stud. Deleted Residual		1,877	-0,002	1,021	60
	-2,509				
Mahal. Distance		10,823	2,950	2,258	60
	0,165				
Cook's Distance		0,201	0,017	0,030	60
	0,000				
Centered Leverage Value	0,003	0,183	0,050	0,038	
a. Dependent Variable: Kinerja_Peg					

Correlations					
		Kinerja_Peg	Lingk_Kerja	Kepuas_Kerja	Disiplin_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Peg	1	0,003	0,133	-0,075
	Lingk_Kerja	0,003	1	0,199	0,734
	Kepuas_Kerja	0,133	0,199	1	0,585

	Disiplin_Kerja	-0,075	0,734	0,585	1
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Peg		0,491	0,155	0,284
	Lingk_Kerja	0,491		0,064	0
	Kepuas_Kerja	0,155	0,064		0
	Disiplin_Kerja	0,284	0	0	
N	Kinerja_Peg	60	60	60	60
	Lingk_Kerja	60	60	60	60
	Kepuas_Kerja	60	60	60	60
	Disiplin_Kerja	60	60	60	60

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Kepuas_Kerja, Lingk_Kerja ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja_Peg			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.302 ^a	0,391	0,242	2,27763	2,139

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepuas_Kerja, Lingk_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Peg

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,145	3	9,715	2,873	.045 ^b
	Residual	290,505	56	5,188		
	Total	319,650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepuas_Kerja, Lingk_Kerja

