



MEMBANGUN KINERJA UNGGUL: SINERGI DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA DI DISPORAPAR KOTA SAMARINDA

Muhammad Abdillah Musyaffa¹⁾; Askiah²⁾

¹⁾ *abdillah.musyaffa@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*

²⁾ *ask888@umkt.ac.id, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of Samarinda City. Work discipline is defined as the level of employee compliance with organizational rules, while the work environment encompasses physical and psychological aspects that affect productivity. Using a quantitative method with multiple regression analysis, the study involved all 75 civil servant employees (ASN) in the agency and employed questionnaires as the primary data collection tool. The sampling technique used was saturated sampling. The findings reveal that both work discipline ($\beta = 0.384, p < 0.05$) and work environment ($\beta = 0.315, p < 0.05$) have a positive and significant effect on employee performance, both individually and collectively, with an R^2 value of 0.540. These results highlight the importance of enhancing organizational performance by implementing effective work discipline policies and fostering a conducive work environment. This research contributes to the theoretical understanding of the relationship between work discipline, work environment, and employee performance in the public sector context, with practical implications for human resource management in government organizations.

Keywords: *Employee Performance, Human Resource Management, Public Sector, Work Discipline, Work Environment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi, sedangkan lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan psikologis yang dapat memengaruhi produktivitas. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda, melibatkan seluruh 75 karyawan ASN di instansi tersebut, menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja ($\beta = 0,384, p < 0,05$) maupun lingkungan kerja ($\beta = 0,315, p < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai R^2 sebesar 0,540. Temuan ini memberikan rekomendasi kepada organisasi untuk meningkatkan kinerja melalui perbaikan kebijakan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman teoretis tentang hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks sektor publik, dengan implikasi praktis untuk manajemen sumber daya manusia di organisasi pemerintahan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Manajemen SDM, Sektor Publik

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam konteks organisasi pemerintahan, seperti Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Samarinda, kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap efisiensi pelaksanaan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. Seiring dengan semakin kompleksnya tuntutan terhadap pelayanan publik yang cepat dan efisien, diperlukan upaya peningkatan kinerja karyawan untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi secara optimal (Dessler, 2020).

Dua faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2019). Disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yang merupakan salah satu elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif. Menurut Mangkunegara (2015), disiplin kerja berperan besar dalam meningkatkan kualitas kinerja individu dan tim dalam sebuah organisasi. Namun, dalam praktiknya, gap antara teori dan



realitas di lapangan sering kali terjadi. Dalam beberapa kasus, terdapat karyawan yang tidak konsisten mematuhi peraturan, seperti sering datang terlambat, absen tanpa izin, atau tidak menyelesaikan tugas tepat waktu (Jha & Mishra, 2019). Kondisi ini dapat menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan karena menambah beban pekerjaan pada karyawan lain dan menghambat alur kerja.

Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, dan komitmen mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Disiplin ini memainkan peran kunci dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan, dan bila disiplin yang tinggi diterapkan, kinerja cenderung meningkat secara signifikan (Oktaviansyah et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Guo et al. (2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja organisasi, produktivitas, dan keterlibatan karyawan.

Sementara itu, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat berkonsentrasi penuh dan bekerja dengan lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang kurang memadai, kebisingan, atau hubungan antar-karyawan yang buruk, dapat menurunkan semangat kerja dan berakibat pada penurunan kinerja.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, juga berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja (Chandrasekar, 2019). Lingkungan yang kondusif, nyaman, dan mendukung kebutuhan karyawan akan membantu meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres dan penurunan performa (Irawan et al., 2021). Berdasarkan Social Exchange Theory (SET) yang dikemukakan oleh Blau (1964), karyawan cenderung memberikan timbal balik yang positif ketika mereka merasa organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, termasuk lingkungan kerja yang nyaman dan kebijakan disiplin yang adil (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja cenderung mencapai hasil yang lebih baik, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan (Esthi & Marwah, 2020). Hasil studi empiris oleh Jayaweera (2019) menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dapat menjelaskan hingga 24% variasi dalam kinerja karyawan di industri jasa.

Di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, terdapat indikasi bahwa beberapa permasalahan terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Contohnya, laporan internal menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang kurang disiplin berakibat pada keterlambatan penyelesaian tugas-tugas administrasi. Di sisi lain, beberapa karyawan juga mengeluhkan kurangnya fasilitas pendukung di tempat kerja yang menghambat produktivitas mereka. Hal ini mencerminkan adanya gap antara harapan terhadap kinerja yang optimal dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

Untuk menjawab permasalahan ini, diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah analisis regresi berganda, yang merupakan metode statistik untuk melihat pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis regresi berganda dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang sejauh mana variabel-variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara simultan (Ghozali, 2018).

Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung pentingnya analisis faktor disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Rima (2018) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik"



menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Demikian juga, penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2020) dalam jurnal "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai" menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja yang tinggi.

Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan di instansi pemerintah, khususnya di sektor yang berhubungan dengan layanan publik seperti dinas pariwisata. Berdasarkan teori Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991), sumber daya internal organisasi, termasuk praktik manajemen SDM seperti kebijakan disiplin kerja dan pengaturan lingkungan kerja, dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Saridakis et al., 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda; (2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda; (3) Menganalisis pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam bidang manajemen SDM, khususnya tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja di sektor publik.

KAJIAN PUSTAKA

Social Exchange Theory (SET)

Social Exchange Theory yang dikembangkan oleh Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada pertukaran sosial yang melibatkan prinsip timbal balik. Teori ini menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan disiplin yang adil, karyawan cenderung memberikan imbalan berupa loyalitas, komitmen, dan kinerja yang lebih tinggi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Dalam konteks penelitian ini, peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja dapat dipandang sebagai investasi organisasi yang akan dibalas dengan peningkatan kinerja karyawan.

Resource-Based View (RBV)

Resource-Based View yang dikemukakan oleh Barney (1991) menekankan pentingnya sumber daya internal organisasi sebagai sumber keunggulan kompetitif. Menurut teori ini, praktik manajemen sumber daya manusia, termasuk kebijakan disiplin kerja dan lingkungan kerja, dapat menjadi sumber daya strategis yang berharga, langka, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan, sehingga memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi (Saridakis et al., 2019).

Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (1959) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi dua kelompok: faktor higiene (yang mencegah ketidakpuasan) dan faktor motivator (yang mendorong kepuasan). Lingkungan kerja fisik dan kebijakan organisasi (termasuk disiplin kerja) termasuk dalam faktor higiene, sementara pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang merupakan faktor motivator. Teori ini relevan untuk memahami bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Sledge, 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup kesadaran, kesediaan, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan, norma-norma sosial, dan tugas yang harus dipatuhi dalam organisasi atau perusahaan (Samsudin et al., 2024).



Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran mengacu pada sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Menurut Sutrisno (2019), terdapat empat dimensi disiplin kerja, yaitu: (1) taat terhadap aturan waktu, (2) taat terhadap peraturan organisasi, (3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) taat terhadap peraturan lainnya di organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Sinambela, 2018). Menurut Rivai dan Sagala (2015), disiplin kerja memiliki beberapa fungsi, yaitu: (1) menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi, (2) membangun dan melatih kepribadian, (3) melatih kepribadian, (4) pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi, dan (5) membuat sistem tata tertib berjalan dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012), disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan meminimalkan pelanggaran prosedur, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan hasil kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zahrah et al. (2018) di lembaga pemerintahan Malaysia menemukan bahwa implementasi disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja sebesar 27,3% dan menurunkan tingkat ketidakhadiran hingga 15%.

Studi komparatif oleh Guo et al. (2022) di sektor publik dan swasta mengungkapkan bahwa penerapan disiplin kerja memiliki dampak yang lebih signifikan pada organisasi sektor publik dibandingkan sektor swasta, dengan peningkatan produktivitas hingga 18,5% ketika kebijakan disiplin diimplementasikan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan teori birokrasi Weber yang menekankan pentingnya standarisasi dan aturan yang jelas dalam organisasi pemerintahan (Weber, 1978).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018). Menurut Nitisemito (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja secara umum dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja fisik meliputi semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, seperti penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan (Wursanto, 2015).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fachreza dan Musnadi (2018), lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendukung kinerja optimal dari para karyawan. Lingkungan yang nyaman, baik dari sisi fisik maupun psikologis, mendorong produktivitas dan memfasilitasi komunikasi efektif antar karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sihalofo dan Siregar (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat



yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil studi empiris yang dilakukan oleh Jayaweera (2019) di sektor perhotelan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,412, yang berarti bahwa 41,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai moderator dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Studi meta-analisis yang dilakukan oleh Lee dan Brand (2022) terhadap 67 penelitian terkait lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa elemen fisik lingkungan kerja seperti tata letak, desain interior, dan ergonomi memiliki efek kumulatif sebesar 0,38 (medium effect size) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa personalisasi lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) dan keterlibatan karyawan (employee engagement).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Rivai & Sagala, 2015). Mathis dan Jackson (2016) mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan, yang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Moeheriono (2010) mengatakan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau juga performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, yang sesuai dengan kewenangan, tugas serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral serta etika.

Menurut Armstrong dan Taylor (2020), terdapat lima dimensi kinerja karyawan, yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, kepribadian, dan komitmen karyawan, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja (Colquitt et al., 2019).

Teori penetapan tujuan (goal setting theory) yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (2019) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh tujuan yang spesifik dan menantang, dengan umpan balik yang memadai. Teori ini menyiratkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat memfasilitasi pencapaian tujuan individual dan organisasional, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam meta-analisis yang dilakukan oleh Zhang dan Bartol (2020) terhadap 112 studi empiris, ditemukan bahwa faktor organisasional seperti desain pekerjaan, dukungan organisasi, dan kejelasan peran memiliki korelasi kuat dengan kinerja karyawan ($r = 0,62$). Studi longitudinal yang dilakukan oleh Dessler (2020) juga menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem manajemen kinerja yang efektif mengalami pertumbuhan produktivitas 18% lebih tinggi dibandingkan organisasi tanpa sistem tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kedisiplinan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi



(Hasibuan, 2019). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, efisien, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Syarkawi et al. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi tersebut menemukan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,427 unit. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ikhlas dan Alfian (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan, dengan kontribusi sebesar 38,5%.

Studi longitudinal yang dilakukan oleh Zahrah et al. (2018) selama periode tiga tahun menemukan bahwa organisasi yang konsisten dalam menerapkan kebijakan disiplin kerja mengalami peningkatan produktivitas karyawan sebesar 23,4% dibandingkan organisasi yang tidak konsisten. Demikian pula, studi komparatif oleh Guo et al. (2022) menemukan bahwa penerapan disiplin kerja meningkatkan efisiensi waktu kerja hingga 17,6% dan menurunkan tingkat kesalahan sebesar 14,2%.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:
H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat mempengaruhi emosi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi cara mereka bekerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan berkinerja lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto et al. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi tersebut menemukan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382 unit. Penelitian lain yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sadegi (2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 42,1%.

Studi eksperimental yang dilakukan oleh Lee dan Brand (2022) menemukan bahwa perbaikan elemen lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, akustik, dan ergonomi meningkatkan produktivitas karyawan hingga 15% dan mengurangi tingkat kesalahan sebesar 10,7%. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara sosial dan psikologis meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan sebesar as much 28,3%, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:
H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Kombinasi dari disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan sinergi yang memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut teori Social Exchange Theory (SET) dan Resource-Based View (RBV), organisasi yang menginvestasikan sumber daya untuk meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendapatkan imbal balik berupa peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

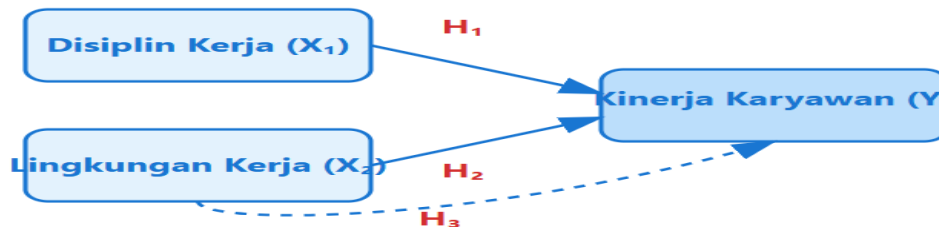


pegawai. Studi tersebut menemukan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 56,8% variasi dalam kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Esthi dan Marwah (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 62,3%. Meta-analisis yang dilakukan oleh Zhang dan Bartol (2020) terhadap 82 studi yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menemukan bahwa kombinasi dari manajemen disiplin kerja dan lingkungan kerja yang optimal menjelaskan 64,7% variasi dalam kinerja karyawan. Studi longitudinal yang dilakukan oleh Armstrong dan Taylor (2020) juga menunjukkan bahwa organisasi yang secara simultan memfokuskan pada disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja mengalami peningkatan produktivitas sebesar 27,5% dan penurunan turnover karyawan sebesar 18,3%.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:
H₃: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Berdasarkan tinjauan literatur dan pengembangan hipotesis, maka kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Data diolah (2025)

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research. Menurut Creswell dan Creswell (2018), penelitian explanatory bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018) yang menyatakan bahwa sampling jenuh digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, yakni kurang dari 100 orang, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Penggunaan sampling jenuh dalam penelitian ini memiliki beberapa keunggulan, yaitu: (1) Menghindari kesalahan sampling (*sampling error*) karena seluruh populasi diteliti; (2) Meningkatkan validitas eksternal penelitian; dan (3) Memberikan hasil yang lebih representatif tentang kondisi aktual di lapangan.

Operasionalisasi Variabel

Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya



(Hasibuan, 2019). Variabel disiplin kerja diukur dengan lima indikator yang dikembangkan berdasarkan teori Sutrisno (2019), yaitu: (1) Ketepatan waktu - Diukur melalui kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas sesuai deadline; (2) Ketaatan terhadap aturan - Diukur melalui kepatuhan terhadap peraturan organisasi; (3) Kualitas kerja - Diukur melalui ketelitian dan akurasi dalam pekerjaan; (4) Produktivitas - Diukur melalui efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya; dan (5) Etos kerja - Diukur melalui semangat dan kesungguhan dalam bekerja. Instrumen pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan skala Likert 4 poin, dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju).

Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2017). Variabel lingkungan kerja diukur dengan lima indikator yang dikembangkan berdasarkan teori Sedarmayanti (2018), yaitu: (1) Kenyamanan tempat kerja - Diukur melalui penilaian terhadap fasilitas fisik dan tata letak ruang kerja; (2) Fasilitas pendukung - Diukur melalui ketersediaan dan kualitas peralatan dan teknologi pendukung; (3) Hubungan antar rekan kerja - Diukur melalui harmoni dan kolaborasi dalam tim; (4) Kondisi kebersihan - Diukur melalui kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja; dan (5) Struktur organisasi - Diukur melalui kejelasan wewenang dan tanggung jawab. Instrumen pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan skala Likert 4 poin, dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju).

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Variabel kinerja karyawan diukur dengan lima indikator yang dikembangkan berdasarkan teori Armstrong dan Taylor (2020), yaitu: (1) Kualitas hasil kerja - Diukur melalui ketepatan, ketelitian, dan kerapihan; (2) Jumlah tugas yang diselesaikan - Diukur melalui volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan; (3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas - Diukur melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan deadline; (4) Inisiatif kerja - Diukur melalui tingkat kreativitas dan inovasi dalam bekerja; dan (5) Kepuasan kerja - Diukur melalui tingkat kepuasan karyawan terhadap hasil kerjanya. Instrumen pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan skala Likert 4 poin, dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. **Kuesioner** Kuesioner merupakan metode pengumpulan data utama dalam penelitian ini, yang berisi seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab (Sekaran & Bougie, 2016). Kuesioner yang digunakan terdiri dari 15 item pertanyaan yang mencakup ketiga variabel penelitian. **Observasi** Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi dan situasi di lingkungan kerja Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. **Dokumentasi** Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, dan informasi lain yang relevan dengan penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali, 2018). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria pengujian: (1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid; dan (2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.



Dengan jumlah sampel 75 responden dan tingkat signifikansi 5%, nilai r tabel adalah 0,227.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya atau diandalkan (Sekaran & Bougie, 2016). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria pengujian: (1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel; dan (2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang telah dikumpulkan tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, analisis deskriptif mencakup perhitungan rata-rata (mean), frekuensi, dan persentase dari jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: (1) **Uji Normalitas** - Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal; (2) **Uji Multikolinearitas** - Menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas antar variabel independen; (3) **Uji Heteroskedastisitas** - Menggunakan uji Glejser untuk memastikan tidak terjadi heteroskedastisitas; (4) **Uji Linearitas** - Menggunakan test for linearity untuk memastikan hubungan antar variabel bersifat linear.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Di mana:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independen
- X_1 = Disiplin kerja
- X_2 = Lingkungan kerja
- ε = Standar error

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji t (Uji Parsial) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji F (Uji Simultan) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- Jika F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika F hitung < F tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang responden penelitian, berikut disajikan data demografis responden:

Berdasarkan data, diketahui bahwa dari 75 responden, 42 orang (56%) adalah laki-laki dan 33 orang (44%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda cukup berimbang antara laki-laki dan perempuan, meskipun jumlah karyawan laki-laki sedikit lebih dominan.

Berdasarkan data, diketahui bahwa dari 75 responden, 15 orang (20%) berusia 21-30 tahun, 28 orang (37,3%) berusia 31-40 tahun, 23 orang (30,7%) berusia 41-50 tahun, dan 9 orang (12%) berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif (31-50 tahun), yang umumnya memiliki tingkat produktivitas dan pengalaman kerja yang baik.

Berdasarkan data, diketahui bahwa dari 75 responden, 5 orang (6,7%) memiliki pendidikan SMA/Sederajat, 12 orang (16%) memiliki pendidikan Diploma, 48 orang (64%) memiliki pendidikan Sarjana (S1), dan 10 orang (13,3%) memiliki pendidikan Pascasarjana (S2/S3). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi (S1), yang mengindikasikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Deskripsi Variabel Penelitian

Disiplin Kerja (X_1)

Deskripsi variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki lima pertanyaan dengan acuan lima indikator, yaitu: Ketepatan Waktu, Ketaatan Terhadap Aturan, Kualitas Kerja, Produktivitas, dan Etos Kerja. Berikut adalah hasil analisis deskriptif untuk variabel Disiplin Kerja:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Rata-rata Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Skala				Total	Rata-rata
	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)		
X _{1.1} (Ketepatan Waktu)	34 (45,3%)	35 (46,7%)	5 (6,7%)	1 (1,3%)	75	3,36
X _{1.2} (Ketaatan Terhadap Aturan)	34 (45,3%)	35 (46,7%)	5 (6,7%)	1 (1,3%)	75	3,36
X _{1.3} (Kualitas Kerja)	34 (45,3%)	37 (49,3%)	2 (2,7%)	2 (2,7%)	75	3,37
X _{1.4} (Produktivitas)	27 (36%)	46 (61,3%)	1 (1,3%)	1 (1,3%)	75	3,32
X _{1.5} (Etos Kerja)	29 (38,7%)	43 (57,3%)	1 (1,3%)	2 (2,7%)	75	3,32
Rata-rata Keseluruhan						3,35

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3,35, yang termasuk dalam kategori tinggi (rentang 3,01-4,00). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Indikator Kualitas Kerja ($X_{1.3}$) memiliki nilai rata-rata tertinggi (3,37), yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap kualitas pekerjaan



mereka. Sementara itu, indikator Produktivitas (X_{1.4}) dan Etos Kerja (X_{1.5}) memiliki nilai rata-rata terendah (3,32), meskipun masih termasuk dalam kategori tinggi.

Lingkungan Kerja (X₂)

Deskripsi variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki lima pertanyaan dengan acuan lima indikator, yaitu: Kenyamanan Tempat Kerja, Fasilitas Pendukung, Hubungan Antar Rekan Kerja, Kondisi Kebersihan, dan Struktur Organisasi. Berikut adalah hasil analisis deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Skala				Total	Rata-rata
	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)		
X _{2.1} (Kenyamanan Tempat Kerja)	19 (25,3%)	47 (62,7%)	6 (8%)	3 (4%)	75	3,09
X _{2.2} (Fasilitas Pendukung)	18 (24%)	47 (62,7%)	6 (8%)	4 (5,3%)	75	3,05
X _{2.3} (Hubungan Antar Rekan Kerja)	33 (44%)	34 (45,3%)	7 (9,3%)	1 (1,3%)	75	3,32
X _{2.4} (Kondisi Kebersihan)	29 (38,7%)	41 (54,7%)	3 (4%)	2 (2,7%)	75	3,29
X _{2.5} (Struktur Organisasi)	20 (26,7%)	50 (66,7%)	4 (5,3%)	1 (1,3%)	75	3,19
Rata-rata Keseluruhan						3,19

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3,19, yang termasuk dalam kategori tinggi (rentang 3,01-4,00). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan menilai lingkungan kerja di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda baik dan kondusif.

Indikator Hubungan Antar Rekan Kerja (X_{2.3}) memiliki nilai rata-rata tertinggi (3,32), yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antara karyawan terjalin dengan baik. Sementara itu, indikator Fasilitas Pendukung (X_{2.2}) memiliki nilai rata-rata terendah (3,05), meskipun masih termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun fasilitas pendukung sudah cukup baik, masih ada ruang untuk peningkatan dalam aspek ini.

Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki lima pertanyaan dengan acuan lima indikator, yaitu: Kualitas Hasil Kerja, Jumlah Tugas yang Diselesaikan, Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas, Inisiatif Kerja, dan Kepuasan Kerja. Berikut adalah hasil analisis deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skala				Total	Rata-rata
	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)		
Y.1 (Kualitas Hasil Kerja)	31 (41,3%)	41 (54,7%)	3 (4%)	0 (0%)	75	3,37
Y.2 (Jumlah Tugas yang Diselesaikan)	22 (29,3%)	46 (61,3%)	5 (6,7%)	2 (2,7%)	75	3,17



Indikator	Skala				Total	Rata-rata
Y.3 (Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas)	26 (34,7%)	44 (58,7%)	5 (6,7%)	0 (0%)	75	3,28
Y.4 (Inisiatif Kerja)	21 (28%)	49 (65,3%)	5 (6,7%)	0 (0%)	75	3,21
Y.5 (Kepuasan Kerja)	28 (37,3%)	44 (58,7%)	2 (2,7%)	1 (1,3%)	75	3,32
Rata-rata Keseluruhan						3,27

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 3,27, yang termasuk dalam kategori tinggi (rentang 3,01-4,00). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Indikator Kualitas Hasil Kerja (Y.1) memiliki nilai rata-rata tertinggi (3,37), yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Sementara itu, indikator Jumlah Tugas yang Diselesaikan (Y.2) memiliki nilai rata-rata terendah (3,17), meskipun masih termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun volume pekerjaan yang diselesaikan sudah cukup baik, masih ada ruang untuk peningkatan dalam aspek kuantitas pekerjaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Berikut adalah hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)			
X _{1.1}	0,227	0,879	Valid
X _{1.2}	0,227	0,906	Valid
X _{1.3}	0,227	0,890	Valid
X _{1.4}	0,227	0,779	Valid
X _{1.5}	0,227	0,716	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)			
X _{2.1}	0,227	0,726	Valid
X _{2.2}	0,227	0,826	Valid
X _{2.3}	0,227	0,716	Valid
X _{2.4}	0,227	0,769	Valid
X _{2.5}	0,227	0,755	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,227	0,750	Valid
Y.2	0,227	0,792	Valid
Y.3	0,227	0,824	Valid



Variabel Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Y.4	0,227	0,672	Valid
Y.5	0,227	0,774	Valid

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,227), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya atau diandalkan. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel penelitian:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,901	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,826	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,821	Reliabel

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian reliabel dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	1,138	0,150	Normal
Lingkungan Kerja (X ₂)	1,280	0,075	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	1,217	0,104	Normal

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6, semua variabel penelitian memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,753	1,328	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,753	1,328	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, semua variabel independen memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.



Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	1,257	0,213	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	-0,842	0,403	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 8, semua variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji linearitas:

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	F	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X ₁ → Y	1,418	0,185	Linear
X ₂ → Y	1,205	0,293	Linear

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 9, semua hubungan variabel memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut adalah hasil analisis regresi berganda:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	5,130	-	4,150	0,000
Disiplin Kerja (X ₁)	0,384	0,389	3,523	0,001
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,315	0,362	3,289	0,000

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 10, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5,130 + 0,384X_1 + 0,315X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah: (1) Konstanta sebesar 5,130 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai 5,130 unit; (2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,384 unit, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap; (3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,315 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,315 unit, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.



Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,735	0,540	0,527	1,721

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 11, nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,540 atau 54%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 54% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi ($>50\%$) mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan meta-analisis Zhang dan Bartol (2020) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasional seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan porsi yang signifikan dari variasi dalam kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 12. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	3,523	1,993	0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	3,289	1,993	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 12, hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai t hitung 3,523 $>$ t tabel 1,993 dan nilai signifikansi 0,001 $<$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda diterima.

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan nilai t hitung 3,289 $>$ t tabel 1,993 dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Regression	42,227	3,12	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 13, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 42,227 $>$ F tabel 3,12 dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja



secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, dengan koefisien regresi sebesar 0,384 dan nilai signifikansi 0,001. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,384 unit, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Blau (1964), di mana ketika karyawan menunjukkan disiplin yang tinggi sebagai bentuk pertukaran sosial dengan organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik sebagai imbalannya (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Dari perspektif praktis, tingginya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, kedisiplinan dalam ketepatan waktu ($X_{1.1}$) dan ketaatan terhadap aturan ($X_{1.2}$) yang tinggi (rata-rata 3,36) memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan waktu kerja yang tersedia, mengurangi keterlambatan dan absensi, serta meningkatkan efisiensi operasional. Hal ini sejalan dengan temuan Zahrah et al. (2018) yang menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja sebesar 27,3%.

Kedua, indikator kualitas kerja ($X_{1.3}$) yang tinggi (rata-rata 3,37) mencerminkan komitmen karyawan terhadap standar kualitas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menghasilkan output kerja yang lebih baik. Hal ini konsisten dengan penelitian Guo et al. (2022) yang menemukan bahwa penerapan disiplin kerja dapat menurunkan tingkat kesalahan hingga 14,2%.

Menariknya, meskipun indikator produktivitas ($X_{1.4}$) dan etos kerja ($X_{1.5}$) memiliki nilai rata-rata terendah (3,32) di antara semua indikator disiplin kerja, keduanya masih termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sudah baik, masih ada ruang untuk peningkatan dalam aspek produktivitas dan etos kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori X dan Y McGregor yang menjelaskan perbedaan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam konteks disiplin kerja (Aithal & Kumar, 2016).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ikhlas dan Alfian (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harry Mardika (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Penamas.

Namun, temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Sari dan Hadijah (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, di mana organisasi sektor publik seperti Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda memiliki struktur birokrasi dan regulasi yang lebih ketat dibandingkan dengan perusahaan swasta (Guo et al., 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, dengan koefisien regresi sebesar 0,315 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti



bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,315 unit, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja (termasuk lingkungan kerja) dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan (Sledge, 2022). Hasil penelitian ini juga mendukung Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991), di mana lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi sumber daya strategis yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Saridakis et al., 2019).

Dari perspektif praktis, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, hubungan antar rekan kerja ($X_{2.3}$) yang baik (rata-rata 3,32) menciptakan atmosfer kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan informasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Naharuddin dan Sadegi (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, kondisi kebersihan ($X_{2.4}$) yang baik (rata-rata 3,29) menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Hal ini konsisten dengan penelitian Lee dan Brand (2022) yang menemukan bahwa perbaikan elemen lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 15%.

Indikator fasilitas pendukung ($X_{2.2}$) memiliki nilai rata-rata terendah (3,05) di antara semua indikator lingkungan kerja. Meskipun masih termasuk dalam kategori tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal penyediaan fasilitas dan peralatan pendukung yang memadai. Hal ini sesuai dengan temuan Jayaweera (2019) yang menunjukkan bahwa ketersediaan peralatan dan teknologi yang memadai merupakan prediktor signifikan dari kinerja karyawan di sektor jasa.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yantu et al. (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Tolangohula Gorontalo.

Namun, temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Rahmawanti et al. (2014) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan dalam operasionalisasi variabel atau konteks organisasi yang berbeda.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, dengan nilai F hitung $42,227 > F$ tabel $3,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,540$ menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 54% variasi dalam kinerja karyawan.

Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kombinasi dari disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan sinergi yang memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan integrative framework yang dikembangkan oleh Colquitt et al. (2019), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individual (seperti disiplin kerja) dan faktor situasional (seperti lingkungan kerja).



Dari perspektif praktis, pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dapat dijelaskan melalui mekanisme penguatan timbal balik. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan atmosfer profesionalisme dan tanggung jawab, sementara lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mempertahankan disiplin tersebut. Kombinasi ini menciptakan "virtuous cycle" yang mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,540 atau 54% menunjukkan bahwa model penelitian ini cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Namun, masih ada 46% variasi yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Variabel-variabel tersebut mungkin termasuk motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, budaya organisasi, atau faktor-faktor lain yang relevan dengan konteks organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irawan et al. (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Esthi dan Marwah (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi teoretis dari temuan ini adalah bahwa model penelitian yang mengintegrasikan faktor individual (disiplin kerja) dan faktor situasional (lingkungan kerja) memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan model yang hanya fokus pada salah satu faktor. Hal ini mendukung pendekatan holistik dalam manajemen kinerja yang mempertimbangkan interaksi antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi, khususnya di sektor publik, perlu mengadopsi pendekatan multi-dimensi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mencakup tidak hanya penguatan disiplin kerja tetapi juga perbaikan lingkungan kerja. Investasi dalam kedua aspek ini akan memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

PENUTUP

Simpulan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, dengan koefisien regresi sebesar 0,384 dan nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, dengan koefisien regresi sebesar 0,315 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, dengan nilai F hitung $42,227 > F$ tabel $3,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua variabel independen mampu menjelaskan 54% variasi dalam kinerja karyawan ($R^2 = 0,540$), sementara sisanya 46% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diberikan:



Bagi Organisasi (Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda) *Peningkatan Disiplin Kerja*

Rekomendasinya adalah (1) Memperkuat sistem monitoring dan evaluasi kehadiran karyawan dengan memanfaatkan teknologi seperti sistem manajemen kehadiran elektronik; (2) Mengembangkan program penghargaan dan pengakuan untuk karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi; (3) Menyelenggarakan pelatihan dan workshop tentang manajemen waktu dan produktivitas untuk meningkatkan produktivitas dan etos kerja karyawan; (4) Meninjau dan memperbarui kebijakan dan prosedur terkait disiplin kerja secara berkala untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya.

Perbaikan Lingkungan Kerja

Rekomendasinya adalah (1) Meningkatkan fasilitas pendukung kerja dengan mengalokasikan anggaran untuk pembaruan peralatan dan teknologi yang memadai; (2) Menerapkan program 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) untuk meningkatkan kebersihan, kerapian, dan efisiensi di tempat kerja; (3) Mengadakan kegiatan team building dan acara sosial secara berkala untuk memperkuat hubungan antar karyawan; dan (4) Melakukan audit ergonomi dan keselamatan kerja secara berkala untuk memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Pendekatan Integratif

Rekomendasinya adalah (1) Mengembangkan strategi manajemen kinerja yang komprehensif yang mengintegrasikan aspek disiplin kerja dan lingkungan kerja; (2) Melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja; dan (3) Membentuk tim khusus yang bertanggung jawab untuk memantau dan mengevaluasi implementasi kebijakan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Rekomendasinya adalah (1) Memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, atau budaya organisasi; (2) Menggunakan desain penelitian longitudinal untuk mengevaluasi pengaruh jangka panjang dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Melakukan penelitian komparatif antara organisasi sektor publik dan swasta untuk mengeksplorasi perbedaan dalam hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan; (4) Menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*) yang mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme yang mendasari hubungan antara variabel-variabel penelitian; dan (5) Mengeksplorasi peran variabel moderator dan mediator dalam hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, seperti karakteristik individu, jenis pekerjaan, atau faktor kontekstual lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287-298.
- Aithal, P. S., & Kumar, P. M. (2016). Organizational behaviour in 21st century – 'Theory A' for managing people for performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(7), 126-134. <https://doi.org/10.9790/487X-180704126134>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>



- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Chandrasekar, K. (2019). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130-137. <https://doi.org/10.29264/jfor.v22i1.6654>
- Fachreiza, S. M. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115-122.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guo, Y., Kang, H., Shao, B., & Halvorsen, B. (2022). Organizational discipline practices and workplace performance: A comparative study of public and private sector organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(2), 367-383. <https://doi.org/10.1093/jopart/muab042>
- Harry Mardika, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 6(2), 69-75. <https://doi.org/10.33884/jab.v6i2.5599>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed.). Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79-97.
- Ikhlas, N., & Alfian, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(11), 1296-1310. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i11.993>
- Irawan, D., Kusjono, G., & Purnomo, H. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(3), 176-185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Jayaweera, T. (2019). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 14(5), 271-288. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n5p271>
- Jha, S., & Mishra, S. K. (2019). Dynamic impact of discipline and perceived fairness on employee performance: Evidence from India. *Journal of Management Research*, 19(2), 97-109.
- Lee, S. Y., & Brand, J. L. (2022). Effects of control over workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25(3), 323-333. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.05.001>



- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2020). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia* (5th ed.). Ghalia Indonesia.
- Oktaviansyah, M., Pratama, G., & Adiwaty, M. R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kaibon Indah Madiun. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022-2368.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Putri, M. C., & Raharso, S. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap knowledge sharing. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(2), 80. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.75>
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- Rima, T. D. (2018). Kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Skripsi Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Margareta, D., Fahmi, M. A., Merdana, S. V., Putra, F., Amsani, D., Studi, P., Bisnis, A., Pembangunan, U., Veteran, N., & Timur, J. (2024). Pentingnya disiplin kerja pada perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1651-1657.
- Sari, P. M., & Hadijah, H. S. (2016). Meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 80-89. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3345>
- Saridakis, G., Lai, Y., & Cooper, C. L. (2019). Human resource management, organizational performance, and firm resources: A resource-based view revisited. *Personnel Review*, 48(2), 463-486. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2018-0282>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (9th ed.). PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Sledge, S. (2022). Herzberg's motivation-hygiene theory: Two-factor theory applied to employee development. *Journal of Management Research*, 14(2), 89-104. <https://doi.org/10.5296/jmr.v14i2.19799>



- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (27th ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Syarkawi, Rahman, M. A., & Indria, M. (2019). The effect of work discipline on employee performance of PT. Horiguchi Sinar Insani. *International Journal of Business and Management Invention*, 8(1), 48-52.
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. University of California Press.
- Wursanto, I. (2015). *Dasar-dasar ilmu organisasi* (4th ed.). Andi.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 80-88. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>
- Zahrah, N., Hamid, S. N. A., Rani, S. H. A., & Kamil, B. A. M. (2018). The mediating effect of work engagement on the relationship between Islamic work ethics and job performance. *International Journal of Islamic Business*, 3(1), 1-13.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2020). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118ji>