

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENILAIAN KINERJA, DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR
KELURAHAN MERJOSARI KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

MANAJEMEN



**OLEH
YULIANA MONI
NIM: 2019120081**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi
FAKULTAS EKONOMI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Organisasi memiliki tujuan, impian dan target; oleh karena itu, daya tahan diingat untuk membantu mencapai tujuan-tujuan ini. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, evaluasi pelaksanaan, dan dinamika keluarga terhadap keahlian tenaga ahli di Kantor Kota Merjosari menjadi pendorong dilakukannya penelitian ini. Penelitian mengenai evaluasi semacam ini sangat menarik. Populasi yang digunakan dalam tes ini berjumlah 32 orang delegasi Kantor Kota Merjosari Kota Malang, dan metode pengujiannya menggunakan tes instan. Sentimen publik dievaluasi sebagai bagian dari ujian. Tes F dan t digunakan dalam pengujian spekulatif sementara beberapa tes relaps langsung digunakan untuk penilaian informasi. Dampak kecelakaan tiga bagian bebas untuk berbagai soal lurus menunjukkan koefisien kesulitan positif dan efek risiko sebesar 60,8%, yang ditunjukkan oleh koefisien jaminan (R²) sebesar 0,608. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja sebesar 2,717, variabel tempat kerja sebesar 2,618, dan penilaian kerja sebesar 2,669. Dibandingkan dengan ttabel (2,039) yang memiliki nilai esensial <0,05, merek dagang ini lebih krusial. Sedangkan Fhitung ≥ Ftabel (6,414 ≥ 2,947), yang mempunyai nilai besar sebesar 0,000 ≤ 0,05, ditunjukkan oleh uji F. Oleh karena itu, masuk akal jika aspek tempat kerja, tinjauan kinerja, dan pelatihan berdampak pada seberapa baik delegasi memenuhi tanggung jawabnya di Kantor Kota Merjosari. Para petinggi di lingkungan Merjosari Kota Malang dapat berkonsentrasi untuk menyediakan lingkungan kerja yang luas, memberikan evaluasi hasil kerja sebagai bahan penilaian, dan memfasilitasi pengembangan disiplin kerja yang kuat guna mencapai efisiensi kerja yang tiada duanya dalam situasi seperti ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Penilaian Kinerja; Produktivitas Kerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap badan pengelola harus memperhatikan kemampuan untuk memilih perwakilan dan menentukan cara terbaik untuk mengembangkan mereka. SDM memainkan peran penting dalam setiap perusahaan yang memanfaatkan potensi manusia untuk mencapai tujuan bersama. Aset eksekutif merupakan disiplin logis yang memahami langkah-langkah yang harus diambil direktur untuk mengkoordinasikan perwakilan di bawah pengawasannya, menurut Gunawan (2016:6). Agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan visi dan tujuan organisasi, Gunawan (2017:17) berpendapat bahwa keputusan-keputusan tersebut akan tersampaikan dalam kegiatan yang telah dilakukan.

Dasar pemikiran di balik peningkatan sumber daya manusia adalah bahwa hasil yang optimal adalah tanggung jawab pemerintah secara umum. ditegaskan oleh Gunawan (2020) bahwa pemerintah fokus diajak berkonsultasi oleh pemerintah daerah untuk mendapatkan bantuan penyediaan SDM. Berhasil tidaknya suatu asosiasi atau koneksi dalam mewujudkan visi dan tujuannya secara utuh akan sangat dipengaruhi oleh tanggung jawab SDM.

Instansi pemerintah memainkan peran penting dalam memberikan bantuan publik kepada masyarakat karena mempertahankan peluang agregat adalah salah satu tanggung jawab mereka, sehingga memerlukan peraturan sumber daya manusia yang paling penting. Kepedulian yang lebih besar diyakini akan mampu mengubah cara kerja sumber daya manusia pemerintah. Tujuan utama dibentuknya

suatu pemerintahan adalah menjaga segala sesuatunya tetap terbuka sehingga setiap penduduk dapat hidup tenteram, tenteram, dan tenteram. Pemerintahan saat ini tidak diciptakan untuk melayani kepentingan publik; Sebaliknya, mereka pada dasarnya adalah sekutu masyarakat.

Pemerintahan sangat penting untuk mendorong manfaat teritorial yang lebih besar dan mempunyai pilihan untuk menambah kemampuan pemerintah di wilayah metropolitan. Menurut Gunawan (2017), Survei merupakan prosedur model lain (kemajuan dan perbaikan) yang cocok untuk mengidentifikasi model kerangka manajerial yang terbaik, paling ampuh, cerdas, dan bernilai sesuai dengan SDM untuk mendukung operasional industri uang syariah Indonesia. dalam memberikan pelayanan kepada lebih banyak orang dengan mendemonstrasikannya. sesuai dengan kredit sosial, ekonomi, dan sosial sosial Indonesia. Kenali bantuan pemerintah provinsi sesegera mungkin untuk memastikan administrasi.

Tempat kerja yang fantastis adalah tempat kerja yang merangkul para pekerja dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi cara pandang mereka. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seseorang atau suatu kelompok dapat bekerja dengan baik, dimana alat dan sumber daya dapat diakses, dan dimana seseorang mempunyai tempat yang adil dan nyaman untuk bekerja. dekat dengan ahli dan memiliki kekuatan untuk membujuk delegasi untuk memenuhi kewajibannya. Tingkat kemajuan yang tinggi memastikan bahwa kantor dan ruang kerja diciptakan dengan bantuan setiap delegasi dan diselesaikan dengan baik dalam jangka waktu yang ditentukan.

Lingkungan dapat mempengaruhi seberapa baik delegasi melakukan tugasnya. Salah satu hal utama yang memotivasi delegasi untuk bekerja cemerlang adalah ruang kerja yang baik. Pekerja akan lebih layak jika pekerjaannya dalam asosiasi diimbangi dengan lingkungan kerja yang aman dan adil. Oleh karena itu, tempat kerja harus fokus pada perspektif ini. Banyak delegasi merasa tertekan untuk memenuhi komitmen mereka karena tempat kerja mereka yang mengintimidasi. pengaturan untuk menghasilkan pekerjaan agen yang berguna.

Penilaian kerja merupakan potensi kekuatan yang dimiliki setiap orang. Hal ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas delegasi; jika agen gagal memberikan evaluasi, mereka tidak akan dapat memenuhi kewajibannya. SDM diartikan sebagai modal dan aset yang digunakan untuk seluruh operasional kehidupan, menurut sebuah survei (Gunawan, 2016:57). SDM yang andal sangat penting bagi kemampuan perwakilan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang berwibawa. Hubungan antar pekerja berpotensi menurunkan efektivitas kerja agen dari pelaksanaan delegasi. Hal ini mungkin timbul dari penilaian supervisor terhadap delegasi ketika agen bersaing satu sama lain untuk mendapatkan evaluasi supervisor dalam jumlah besar; Namun, kompetisi yang menimbulkan firasat buruk dapat menimbulkan animasi dan kecemasan saat menyelesaikan tugas. Delegasi dengan produktivitas luar biasa tinggi dibutuhkan oleh afiliasi karena kemahiran yang tinggi memastikan bahwa hasil kerja pekerja sesuai dengan persyaratan afiliasi, sehingga menciptakan pekerjaan agen tambahan.

Dengan disiplin yang ketat maka pegawai dalam suatu organisasi akan mencapai hasil yang di luar ekspektasi wajar. Menurut Sinabela (2016:335),

disiplin kerja terdiri dari observasi dan pembelajaran terkait kerja untuk mendukung kebijakan dan prosedur organisasi. Disiplin tempat kerja merupakan suatu alat yang digunakan sebagai pedoman dalam bekerja sama dengan orang lain guna meningkatkan metode perilaku dan memperhatikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perbedaan individu berdampak signifikan terhadap cara pandang dan prestasi kerja yang mewakili disiplin kerja. Karena perilaku dan mentalitasnya, karyawan sangat perhatian dan konsisten dalam segala aktivitas pekerjaan yang berkaitan dengan jam kerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya disiplin kerja dan beberapa karyawan datang terlambat dan tidak siap seperti yang diharapkan. Pengalaman ini mungkin membantu mereka menyadari betapa singkatnya hidup mereka. Lingkungan kerja, penilaian kinerja, disiplin, dan kompetensi kerja secara keseluruhan termasuk semua bidang yang diatur dan diklasifikasikan.

Peneliti ingin meneliti dampak tempat kerja, evaluasi pelaksanaan, dan disiplin kerja terhadap efisiensi kerja representative di Kantor Kota Merjosari Kota Malang, berdasarkan uraian di atas.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang?
2. Apakah penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang?
4. Apakah lingkungan kerja, penilaian kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang?

1.3 Tujuan Peneliti

Berdasarkan masalah diatas, maka tujuan dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari di Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari di Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari di Kota Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, penilaian kinerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari di Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Peneliti

Dapat memberikan fakta dan informasi dari pembekalan terutama yang berkaitan dengan SDM dan dampak tempat kerja, evaluasi kinerja, dan disiplin kerja terhadap kemampuan spesialis dalam menjalankan tugasnya.

2. Untuk Instansi

Sebagai sarana untuk memahami apa yang harus diprioritaskan dan dilakukan dalam suatu organisasi atau kelompok.

3. Untuk peneliti lain

Dapat berfungsi sebagai sumber untuk menghasilkan data dan informasi yang akan digunakan oleh para ahli di masa depan untuk mengambil keputusan mengenai dampak lingkungan kerja, penilaian, dan disiplin kerja, yang semuanya akan membantu lebih lanjut mendorong pelaksanaan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Dafit Adi Muhamad, Soelistya Djoko Desembrianita Eva, Agustina Heni (2021) Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan Pt. segetama Lestari Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Universitas Muhammadiyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Volume 18.No.3.
- Desi Kristanti, R. L. P. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Preadamedia Group.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang ; Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gunawan,C.I.(2016). *Teori dasar manajemen produksi dan operasional*. IRDH:Purwokerto
- Gunawan,C.I.,Mukofi,A.,& Hadayanto, A.J. (2017). Model strategi Perbankan Syariah Menghadapi Persaingan Perbankan di Era Masyarakat ekonomi Asean. *SenasPro2* 2017,835-844.
- Gunawan,C.I.,Pudjiastuti,A.G.,Yulita,Y. (2021). Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Lumbung Pangan Selama Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. Volume .9,No.2, Hal 121-128.
- Gunawan,C.I.(2016) *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*.CV. IRDH:Purwokerto
- Gunawan,C.I.,& Reiza,R. (2017). Strategi pengembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dampak Pengurangan Tenaga Kerja Migran Sektor Informal.Referensi: *Jurnal ilmu Manajemen dan Akuntasni*, \$(1),51-58.
- Hardiyanti Ismi, S. Hayanudin (2015) Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan kabupaten Labuhan Batu utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*. Volume 2. No.1.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* Depok: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Indah Nurfiti (2016) “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pt.Wonojati Wijoyo”.Fakultas UNP Kediri. Skripsi, juli 2016.

- M. Maya, S.Mandey, P.Tumande (2015) Analisis disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Pln (persero) wilayah Suluttenggo. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen* Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara (2017) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Munawaroh, B. Diana (2021) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Skripsi, May 2021.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Ribut Supratmo (2016) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI" Volume 2, No.2, 2016.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Septiani Hana (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Tulungagung. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Uin Satu Tulungagung. Skripsi, Agustus 2018.
- Sinabela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sisca, dkk. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Penulis
- Sugiyono,(2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabet.
- Suharso. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sujarweni, Wuratna. (2016). *Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Utami, Anisa Wanda dkk. 2015. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Domba Analysis Farm Worker Productivity in sheep farm. Fakultas Peternakan Universitas padjajaran. Artikel tidak terpublikasih.
- Yaningtias, Ari Ambar (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. pt. agro Muko (Tanah Rekah Estate). Universitas Muhammadiyah Bengkulu.