

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN  
NEGERI KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



Diajukan Oleh :

**HARRY AGUS FERIYANTA**

NIM. 1921100119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**JULI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN  
NEGERI KLATEN**

Diajukan Oleh :

**HARRY AGUS FERIYANTA .**

**NIM. 1921100119**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertimbangkan di hadapan Dewan Penguji  
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Psikologi  
Universitas Widya Dharma Klaten  
Pada tanggal. 15 Juli 2023

**Pembimbing Utama**



**H. Abdul Haris, S.E., M.M., M. Pd**

**NIK. 690 098 194**

**Pembimbing Pendamping**



**Sarwono Nursito, S.E., M. Sc**

**NIP. 197612152005011001**

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



**H. Abdul Haris, S.E., M.M., M. Pd**

**NIK. 690 098 194**

# HALAMAN PENGESAHAN

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI KLATEN

Diajukan Oleh :

**HARRY AGUS FERIYANTA**

**NIM. 1921100119**

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima  
sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada tanggal 20 Juli 2023

**Ketua**



**Dr. Arif Julianto SN, S.E., M. Si**

**NIK. 690 498 200**

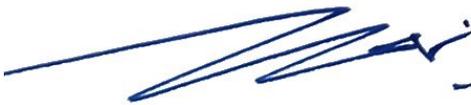
**Sekretaris**



**H. Imam Santoso, S.E., M.M.**

**NIK. 690 398 190**

**Pembimbing Utama**



**H. Abdul Haris, S.E., M.M., M. Pd**

**NIK. 690 098 194**

**Pembimbing Pendamping**



**Sarwono Nursito, S.E., M. Sc**

**NIP. 197612152005011001**

**Disahkan Oleh**

**Dekan Fakultas Ekonomi & Psikologi**



**Dr. Arif Julianto. SN., M.Si**

**NIK. 690 498 200**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HARRY AGUS FERIYANTA

NIM : 1921100119

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN PSIKOLOGI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul  
**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN  
NEGERI KLATEN”**

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 3 Juli 2023

Pemulis



Harry Agus Feriyanta

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan setiap sunnah-sunnah beliau. Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendoakan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya :

1. Orang tua saya, Bapak Ranto dan Ibu Ruby yang selalu memberikan bimbingan dan doa yang tulus serta memotivasi untuk terus berusaha dan ikhlas.
2. Adik saya Dony Ikhsan Aditya, yang sering membantu dan memberi semangat dalam segala hal.
3. Keluarga besar saya yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat saya Muhammad Dedy Fauzan, Ikhwan Nur Aziz, Muh Nahar Aminudin Ramadhan, Abadin Pratama Murti, Ryan Al Bana yang selalu memberikan semangat, memberikan bantuan, motivasi, saran dan kerjasama.

5. Terima kasih juga kepada yang mempunyai NIM 1921100104 yang selalu menyakinkan, menyemangati, memberikan solusi terbaik, mendengarkan keluhan, memberikan pendapat positif, memberikan saran, yang tidak kalah pentingnya support setiap saat.
6. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Psikologi angkatan 2019.
7. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini dan dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan bisa bermanfaat untuk kemudian hari.
8. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebut satu-persatu.

## **MOTTO**

**“Kegagalan adalah kesempatan untuk memulai kembali, Rahasia keberhasilan adalah kerja keras dan belajar dari kegagalan, Pengalaman dan kegagalan akan membuat orang menjadi lebih bijak, Kegagalan terjadi karena terlalu banyak berencana tapi sedikit berfikir”**

**“PENULIS”**

## **KATA PENGANTAR**

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI KLATEN”** dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi semua umat, yang kita nantikan syafa'atnya di hari kiamat kelak dan semoga kita diistiqomahkan menjalankan sunnah-sunnah beliau.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman ataupun pengetahuan yang dimiliki, skripsi ini masih dikatakan belum sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Triyono, M. Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Dr. Arif Julianto SN, S.E., M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M. Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama penulis menjalankan empat tahun pendidikan.
4. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M. Pd, selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Sarwono Nursito, S.E., M. Sc, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.
7. Pegawai Pengadilan Negeri Klaten yang telah membantu mengisi kuesioner.
8. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlas memberikan doa, semangat, bantuan dan bimbingannya. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

**Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Klaten, 3 Juli 2023

Penulis,

Harry Agus Feriyanta

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul .....	7
1.2.1 Alasan Obyektif.....	7
1.2.2 Alasan Subyektif .....	7
1.3 Penegasan Judul .....	8
1.3.1 Disiplin Kerja .....	8
1.3.2 Lingkungan Kerja.....	8
1.3.3 Kinerja Pegawai .....	8
1.4 Pembatasan Masalah .....	9
1.5 Perumusan Masalah.....	9

1.6	Tujuan Penelitian .....	10
1.7	Manfaat Penelitian.....	10
1.7.1	Teoritis .....	10
1.7.2	Praktis .....	11
1.8	Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....		13
2.1	Landasan Teori.....	13
2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1	Disiplin Kerja .....	21
2.3.1	Lingkungan Kerja.....	30
2.4.1	Kinerja Pegawai .....	38
2.2	Penelitian Terdahulu.....	47
2.3	Kerangka Pemikiran .....	53
2.4	Hipotesis Penelitian.....	54
BAB III METODE PENELITIAN .....		55
3.1	Jenis Penelitian.....	55
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	55
3.3	Variabel Penelitian .....	56
3.3.1	Variabel Bebas (Independent Variable).....	56
3.3.2	Variabel Terikat (Dependent Variable) .....	57
3.4	Jenis Data.....	57
3.5	Sumber Data.....	58
3.5.1	Data Primer .....	58
3.5.2	Data Sekunder .....	58
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	58

3.6.1	Kuesioner .....	58
3.6.2	Dokumentasi .....	58
3.7	Populasi dan Sampel .....	59
3.7.1	Populasi.....	59
3.7.2	Sampel .....	59
3.8	Uji Instrumen .....	60
3.8.1	Uji Validitas .....	60
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	61
3.9	Teknik Analisis Data .....	62
3.9.1	Analisis Regresi Berganda.....	62
3.9.2	Uji Hipotesis.....	63
3.10	Metode Analisis Data .....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>66</b>
4.1	Gambaran Umum Pengadilan Negeri Klaten .....	66
4.1.1	Logo Pengadilan Negeri Klaten .....	66
4.1.2	Identitas Pengadilan Negeri Klaten .....	66
4.1.3	Sejarah Pengadilan Negeri Klaten.....	67
4.1.4	Visi Dan Misi Pengadilan Negeri Klaten .....	68
4.1.5	Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Klaten .....	69
4.2	Analisis Deskriptif.....	69
4.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden .....	69
4.3	Analisis Data .....	75
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian .....	75
4.3.2	Analisis Regresi Berganda .....	78

4.3.3 Uji Hipotesis.....	81
4.4 Pembahasan Dan Penelitian.....	85
4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	85
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	86
4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	88
5.1 Simpulan .....	88
5.2 Saran.....	90
5.2.1 Bagi Pengadilan Negeri Klaten .....	90
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	92
LAMPIRAN .....	98

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 4.4 Karakteristik Jawaban Berdasarkan Disiplin Kerja.....	72
Tabel 4.5 Karakteristik Jawaban Berdasarkan Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4.6 Karakteristik Jawaban Berdasarkan Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	81
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	83
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	84

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	53
Gambar 4.1 Logo Pengadilan Negeri Klaten.....	66
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Klaten.....	69

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 2 : Surat Diterima Izin Penelitian

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 : Tabulasi Data

Lampiran 5 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden

Lampiran 6 : Uji Validitas

Lampiran 7 : Uji Reliabilitas

Lampiran 8 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (Uji t, Uji F dan Uji  
Koefisien Determinasi)

Lampiran 9 : Distribusi r Tabel

Lampiran 10 : Distribusi t Tabel

Lampiran 11 : Distribusi F Tabel

## ABSTRAK

**Harry Agus Feriyanta, 1921100119, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Klaten”.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Klaten. Penelitian ini adalah meneliti kinerja pegawai yang terdapat pada Pengadilan Negeri Klaten. Dalam menjalankan fungsinya Pengadilan Negeri Klaten mengalami sedikit permasalahan yaitu disiplin yang diterapkan belum terlaksana secara optimal. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian sampel survei dengan pendekatan secara kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada pengadilan negeri klaten sebanyak 60 responden dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang bekerja di pengadilan negeri klaten. Kemudian data diolah menggunakan alat bantu SPSS versi 25. H1 : Diduga Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Klaten. H2 : Diduga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Klaten. H3 : Diduga secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Klaten. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pengadilan Negeri Klaten, terbukti dari nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,718 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $<$  nilai toleransi kesalahan  $\alpha$  0,05 yaitu  $0,009 < 0,05$ . Dari hasil penelitian ini dapat diketahui hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pengadilan Negeri Klaten, terbukti dari nilai t hitung  $t >$  tabel yaitu  $4,259 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $<$  nilai toleransi kesalahan  $\alpha$  0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa f hitung  $>$  f tabel yaitu  $34,231 > 3,156$ . Sedangkan signifikansi  $\alpha$  0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya secara optimal tentunya didukung dari modal kerja yang dimiliki organisasi. Salah satu modal kerja dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. MSDM merupakan suatu bidang ilmu dan praktek yang mempelajari tentang cara mengelola SDM perusahaan dengan efektif dan efisien. MSDM mencakup berbagai aktivitas dan proses, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan pegawai, manajemen kinerja, manajemen hubungan kerja, dan lain sebagainya.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah SDM. Menurut Hariandja (2002), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi serta sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja yang baik dapat memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang paling mendasar untuk mendukung kelancaran, efektivitas, dan kinerja pegawai disuatu perusahaan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan efektivitas dan produktivitas kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Fathoni (2006) kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Pengaruh lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dukungan dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kinerja pegawai dan menyebabkan kelelahan, ketidakpuasan kerja, dan bahkan kehilangan pegawai. Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja, termasuk lingkungan fisik dan

sosial di sekitar tempat kerja. Ini termasuk aspek seperti lokasi, kantor, ruangan, kondisi pencahayaan dan suhu, kebisingan, fasilitas kesehatan dan keamanan, hubungan antara rekan kerja, budaya organisasi, serta kebijakan dan prosedur perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan pegawai. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan serta merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Setiap pegawai didalam organisasi diharapkan memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, karena kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa

pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari kerja keras yang dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan pegawai untuk menaati prosedur kerja yang telah ditetapkan di perusahaan. Keteraturan dan kedisiplinan pegawai dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Jika pegawai pengadilan dapat mematuhi jadwal kerja, tugas-tugas yang ditugaskan, serta aturan-aturan dalam melaksanakan tugas, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi, serta meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja pegawai yang baik mencakup seperti dukungan dari atasan, pelatihan dan pengembangan, keterampilan, pengakuan dan penghargaan, serta kondisi yang aman.

Pengadilan Negeri Klaten merupakan instansi pemerintahan yang memberikan pelayanan dalam hal penanganan perkara pidana maupun perkara perdata. Sebagai pelaku kekuasaan kehakiman bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara di tingkat pertama yang berlokasi di Jl. Klaten – Solo KM. 2, Peraksangkal, Jonggrangan, Kecamatan Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57435. Kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan hukum di Pengadilan Negeri Klaten merupakan implementasi dari kebijakan Pimpinan Mahkamah Agung RI, sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan fungsinya Pengadilan Negeri Klaten mengalami sedikit permasalahan yaitu disiplin yang diterapkan belum terlaksana secara optimal. Untuk mengatasi dan mencegah kemungkinan yang tidak diinginkan maka instansi harus menerapkan disiplin kerja yang efektif dan memberikan dorongan kepada para pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Contohnya, jika disiplin kerja tidak optimal mungkin pegawai kurang termotivasi yang berdampak kinerja kurang produktif serta tidak semua pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan. Dalam konteks pengadilan, disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pengadilan.

Kesimpulannya, fenomena latar belakang disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri pengadilan. Karena sebab itu, penting bagi pengadilan untuk menciptakan disiplin kerja yang baik dan mendorong para pegawainya untuk meningkatkan kinerja pelayanan pengadilan kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Klaten”**.

## **1.2 Alasan Pemilihan Judul**

Pemilihan judul yang diangkat penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan :

### **1.2.1 Alasan Obyektif**

Penulis tertarik untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Klaten, karena kinerja pegawai dianggap sebagai faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **1.2.2 Alasan Subyektif**

1. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.
2. Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai kinerja pegawai jika didalam organisasi tersebut terdapat disiplin kerja dan lingkungan kerja.
3. Berdasarkan permasalahan diatas tersedianya literatur yang menunjang, maka dapat dilakukan sebuah penelitian.

### **1.3 Penegasan Judul**

Untuk menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran yang berlebihan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis ingin menegaskan definisi dari variabel-variabel yang tercantum dalam judul penelitian di atas.

#### **1.3.1 Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2013), disiplin kerja adalah sarana yang dimanfaatkan oleh manajer untuk berinteraksi dengan para pegawai sehingga mereka mau mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **1.3.2 Lingkungan Kerja**

Menurut Budi W (2008), lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat berdampak positif maupun negatif terhadap organisasi atau perusahaan.

#### **1.3.3 Kinerja Pegawai**

Menurut Veithzal Rivai (2008), kinerja pegawai adalah perilaku konkret yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari terlalu banyaknya permasalahan yang akan diteliti, serta sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penulis telah membatasi obyek penelitian hanya pada pengujian pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Klaten.

#### **1.5 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah yang dapat penulis angkat adalah :

- 1.5.1** Apakah disiplin kerja berpengaruh secara umum terhadap kinerja pegawai pada pengadilan negeri klaten?
- 1.5.2** Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara umum terhadap kinerja pegawai pada pengadilan negeri klaten?
- 1.5.3** Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara umum terhadap kinerja pegawai pada pengadilan negeri klaten?

## **1.6 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan yang ingin dicapai adalah :

**1.6.1** Untuk menguji pengaruh disiplin kerja secara umum terhadap kinerja pegawai pada pengadilan negeri klaten.

**1.6.2** Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja secara umum terhadap kinerja pegawai pada pengadilan negeri klaten.

**1.6.3** Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara umum terhadap kinerja pegawai pada pengadilan negeri klaten.

## **1.7 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya :

### **1.7.1 Teoritis**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan dapat digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

### 1.7.2 Praktis

#### 1. Bagi penulis

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan kesiapan penulis di masa depan saat terjun ke dunia kerja, serta dapat memperluas pemahaman terkait pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja.

#### 2. Bagi perusahaan atau organisasi

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang mana dari hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai agar mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 3. Bagi pembaca

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai referensi dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman mengenai penelitian ini, telah disusun sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab. Bab-bab tersebut secara garis besar mencakup hal-hal sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, terdapat penjelasan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik dan instrument pengumpulan data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, terdapat penjelasan mengenai hasil analisis data berdasarkan metode yang telah digunakan, serta pembahasannya.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini, terdapat rangkuman mengenai kesimpulan hasil penelitian hipotesis, serta saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan penelitian.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 32 orang (53%). Yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 24 orang (40%), dan mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 39 orang (65%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yakni 0,2542.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) setiap variabel  $>$  0,60 yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 1,816 + 0,402 X_1 + 0,482 X_2 + e$ . Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai konstanta 1,816 yang berarti tanpa variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja) dan  $X_2$  (Lingkungan kerja), maka akan terjadi penurunan Kinerja Pegawai sebesar 1,816 satuan Kinerja.
5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dari t hitung sebesar 2,718 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung  $>$  t tabel yakni  $2,718 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian penelitian H1 yang berbunyi ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 4,259 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung  $>$  t tabel yakni  $4,259 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian penelitian H2 yang berbunyi ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
7. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 34,231 dengan signifikansi 0,000. Hal ini dibuktikan bahwa F hitung  $>$  F tabel yakni  $34,231 > 3,156$ , sedangkan taraf signifikansi =  $0,000 < 0,05$  (5%), sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan H3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

8. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,530 atau (53%) dan besarnya presentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 53% dan sisanya 47%, dipengaruhi oleh faktor yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.
9. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, karena memiliki nilai koefisien regresi tertinggi di antara koefisien regresi yang lainnya.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

### **5.2.1 Bagi Pengadilan Negeri Klaten**

1. Dari hasil pembahasan bab IV baik secara simultan maupun parsial Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hendaknya Pengadilan Negeri Klaten lebih mengoptimalkan pengontrolan pada variabel yang telah diteliti tersebut.

2. Disiplin Kerja para pegawai sudah sesuai dan secara signifikan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, akan tetapi perlu diperhatikan lagi mengenai tunjangan dan bonus yang diberikan kepada pegawai supaya lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan sebaik- baiknya.
3. Memastikan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta antara rekan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Mengadakan pertemuan reguler, menyampaikan harapan dengan jelas, dan memberikan umpan balik konstruktif akan membantu memperkuat hubungan kerja dan memastikan bahwa semua pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji banyak sumber maupun referensi sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu dengan menemukan fenomena atau kasus agar dalam melakukan penelitian dapat memahami dan mempermudah pada proses penelitian selanjutnya.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan baik. Disarankan pula terhadap peneliti selanjutnya supaya menggunakan metode yang lain supaya dapat mengetahui perbedaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, No. 51.
- Adha, R. N., Qomariah, N., dan Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol. 4, No. 1, Hal. 47-62.
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23, No. 3, Hal. 350-356.
- Afzal, S., dan Azmi, I. A. G. (2020). *Religion and money: Predictors of employee commitment within the health sector. International Journal of Islamic Business*, Vol. 5, No. 2, Hal. 20-34.
- Agarwala, T. (2003). *Innovative human resource practices and organizational commitment: an empirical investigation. International journal of human resource management*, Vol. 14, No. 2, Hal. 175-197.
- Agustina, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 85, No. 1, Hal. 1-8.
- Andayani, I., dan Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Hal. 45-54.
- Akmaliah, R. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Tapanuli Tengah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6, No. 1, Hal. 1-12.
- Anhairullah, dan Mujanah, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Kelas 1B Raba Bima. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 16, No. 1, Hal. 15-28.
- Anugerah, R. N. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kabupaten Tegal. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8, No. 2, Hal. 67-79.

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2, Hal. 191-200.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., dan Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol. 2, No. 1, Hal. 101-118.
- Armstrong, M., dan Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Arthur, J. B. (1994). *Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover*. *Academy of management journal*, Vol. 37, No. 3, Hal. 670-687.
- Azwar, S. 2010. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bakker, A. B., dan Demerouti, E. (2018). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 22, No. 3, Hal. 273-285.
- Becker, B. E. (1998). *High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications*. *Research in personnel and human resources management*, Vol. 16, Hal. 53-101.
- Cholik, M. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Balanced Scorecard di Pemerintah Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen*, Vol. 23, No. 2, Hal. 199-216.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson.
- Fahlevi, A., dan Marhaeni, A. A. (2020). Analisis Kinerja Pegawai dengan Metode Multi Criteria Decision Making (MCDM) menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10, No. 1, Hal. 51-59.

- Farida, H. E., Jariah, A., dan Sulistyan, R. B. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Lumajang. *Journal Of Organization And Business Management*, Vol. 3, No. 3, Hal. 67-74.
- George R. Terry (2009). *Guide to Management, Alih Bahasa J. Smith. D.F.M.* Jakarta: Bumi Aksara, hal. 7.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. Edisi 5. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 9.
- Guest, D. E. (1997). *Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda. International Journal of Human Resource Management*, Vol. 8, No. 3, Hal. 263–276.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, Vol. 1, No. 2, Hal. 191-198.
- Handaru, A. W. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS "X". *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 4, No. 1, Hal. 116-135.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, J., dan Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, Vol. 2, No. 1, Hal. 134-147.
- Hasibuan, M. S., dan Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, K., Palupi, L. E. T., dan Sujana, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 10, No. 1, Hal. 210-219.
- Hidayatullah, R., dan Prabawati, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP) Dan Decision Making Trial and Evaluation Laboratory (DEMATEL)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Hal. 52-63.

- Hussain, A. (2019). *Training and development, turnover intention and job performance of academic staff in public universities of Pakistan (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia)*.
- Johns, G. (1996). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work. HarperCollins College Publishers*.
- Lewa, E. I. I. K., dan Subowo, S. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Morgeson, F. P., dan Humphrey, S. E. (2006). *The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. Journal of applied psychology, Vol. 91, No. 6, Hal. 1321*.
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol. 1, No. 1*.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., and Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition. New York, MA: McGraw-Hill Education*.
- Nopitasari, E., dan Krisnandy, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 14, No. 1*.
- Novianto, R., dan Ratih, W. (2021). Disiplin Kerja Sebagai Salah Satu Faktor Penting Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 8, No. 1, Hal. 1-10*.
- Pangarso, A., dan Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Vol. 9, No. 2, Hal. 145-160*.
- Pangestu, Z. S., Mukzam, M. D., dan Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 43, No. 1*.
- Parela, E., dan Kawulusan, B. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Di Pengadilan Tinggi Tanjung Karang Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, Vol. 7, No. 2*.

- Parker, S. K., Morgeson, F. P., dan Johns, G. (2017). *One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. Journal of applied psychology*, Vol. 102, No. 3, Hal. 403.
- Parlindungan, R., Farisi, S., dan Nurhayati, N. (2021). Peningkatan kinerja pegawai: peran kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja. *In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, Hal. 677-689).
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang) (*Doctoral dissertation, Brawijaya University*).
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 2.
- Rahman, F. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Banjarbaru. *Ejournal.stiepancasetia.ac.id*, Vol. 18, No. 1, Hal. 121-134.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: a review of the literature. Journal of applied psychology*, Vol. 87, No. 4, Hal. 698-714.
- Saleh, A. R., dan Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, Vol. 11, No. 1.
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Mandar Maju*.
- Simamora, H. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Cetakan Kedua. *Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN*.
- Sugiyono (2007). Metode Penelitian Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono (2009). Statistik Untuk Penelitian. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono (2010). Metode Penelitian Pendidikan. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D. *Bandung: Alfabeta*.

- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. cinta fajar Pekanbaru. *Ekonomi dan Bisnis: Tinjauan Ekonomi dan Bisnis Riau*, Vol. 8, No. 4, Hal. 1-12.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 4, No. 2, Hal. 175-183.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 15, No. 1.
- Triwahyuni, dan Syamsuri, A. R. (2021). Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, Vol. 1, No. 2, Hal. 97-107.
- Vuong, B. N., dan Suntrayuth, S. (2019) *The impact of human resource management practices on employee engagement and moderating role of gender and marital status: An evidence from the Vietnamese banking industry. Management Science Letters*, Vol. 10, No. 7.
- Widiyastuti, E. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo dengan Menggunakan Metode Key Performance Indicator (KPI). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 1, Hal. 62-78.
- Yantika, Y., Herlambang, T., dan Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4, No. 2, Hal. 174-188.
- Yuliani, I., dan Suprayoga. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, Vol. 1, No. 2, Hal. 198-218.