

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA
KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi

jurusan Manajemen

Peminatan :

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



Diajukan oleh:

SALMA PUTRI ARIZKY

NIM. 2021100048

FAKULTAS EKONOMI & PSIKOLOGI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

JULI 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA
KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KLATEN**

Diajukan oleh :

SALMA PUTRI ARIZKY

NIM 2021100048

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal ...

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H Anis Mariukah, SE, M.M.

NIK 690 994 143



Dr. Abdul Haris, SE, M.M., M.Pd.

NIK 690 098 194

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dr. Anis Mariukah, SE, M.M.

NIK 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KLATEN

Diajukan oleh :

SALMA PUTRI ARIZKY

NIM 2021100048

Telah Dipertahankan dan Disetujui Oleh Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen & Psikologi Universitas Widya Dharma Dan Diterima Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Tanggal ...

Ketua



Dr. H. Arif Julianto Sri N, S.E, M.Si

NIK 690 301 250

Sekretaris



Jarot Prasetyo, S.E, M.Si

NIK 690 301 251

Penguji Utama



Dr. Anis Marjulah, S.E, M.M

NIK 690 994 143

Penguji Pendamping



Dr. Abdul Haris, S.E, M.M., M.Pd

NIK 690 098 194

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi & Psikologi



Dr. H. Arif Julianto Sri N., S.E., M.Si.

NIK 690 301 250

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

Nama : Salma Putri Arizky

NIM : 2021100048

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Psikologi

Dengan menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Klaten** adalah benar – benar asli karya tulis saya sendiri. Segala kutipan pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dan bertanggung jawab sepenuhnya.

Klaten,

Yang menyatakan



Salma Putri Arizky

2021100048

MOTTO

“ Allah’s plan is the best plan “

(QS. Ali-Imran : 54)

*Orangtua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan,
jangan kecewakan mereka. Simpan keluhanmu, sebab letihmu tidak sebanding
dengan perjuangan mereka menghidupimu.*

-SPutri

*Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak
ada artinya.*

-arizky

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling indah dalam penulisan Skripsi ini kecuali lembar persembahan dengan mengucapkan Syukur Atas Rahmat Allah SWT. Dan Skripsi ini saya persembahkan kepada beberapa orang yang membawa energi positif di dalam hidup saya.

- 1. Pintu Surgaku, Ibu Suyatmi.** Perempuan Hebat, Sosok sangat berperan penting dalam proses penyelesaian Skripsi ini, beliau tidak sempat merasakan Pendidikan dibangku perkuliahan namun beliau tiada henti memberi dukungan, doa dan materi yang tiada hentinya serta memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. Engkau menjadi salah satu alasanku bisa bertahan sampai detik ini mari kita bertahan dari badai lainnya Bu, sampai Pelangi itu datang.
- 2. Bapak Gunadi ST.** Laki-laki yang kulihat pertama saat lahir, Terima kasih atas dukungan dan materi yang diberikan kepada penulis, tanpamu mungkin penulis tidak akan sampai di titik ini. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga dalam kebaikan dan kemudahan.
- 3. Kedua Adikku, A Putri Kinanti dan Gibran Ali M.** terima kasih telah lahir, mari buat orangtua kita bangga. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat dan versi lebih baik, Adik-adikku.
- 4. Untuk Keluarga Besar.** (Alm) Kakungku Sudiyo Sudharmo, Utiku Sayekti, Tante Gunarni, Tante Martini, Om Nono dan semua sepupu. Terima kasih untuk semua supportnya.

5. **Untuk Teman Kuliahku Yang Bertahan.** Alda Vicky, Tyas Sari
terimakasih sudah bertahan semoga selalu seperti ini.
6. **Dan untuk Diriku, Salma Putri Arizky.** Terima kasih sudah bertahan
dan menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menepikan ego dan
kembali bangkit. Terima kasih telah mengendalikan diri dari berbagai
tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah,
kamu hebat. Tapi masih banyak masalah dan rintangan yang belum
dilalui, tetap bertahan dan berdiri tegak. *Proud Of Me*
7. Dan Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillahirabbil`alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan dan rahmat, hidayah, dan karunia –Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi & Psikologi Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, baik secara teoritis maupun praktis. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyampikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H, Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku Wakil Rektor 3 di Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus bapak Pembimbing Kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar.

3. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Ibu Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E. M.M selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus Ibu pembimbing pertama, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Klaten,

Penulis

Salma Putri Arizky
2021100048

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	6
1.2.1 Alasan Objektif	6
1.2.2 Alasan Subjektif	6
1.3 Penegasan Judul	7
1.3.1 Beban Kerja	7
1.3.2 Disiplin Kerja.....	7
1.3.3 Lingkungan Kerja	8
1.3.4 Kinerja Pegawai	8
1.4 Pembatasan Masalah.....	8
1.5 Rumusan Masalah	8
1.6 Tujuan Penelitian	9
1.7 Manfaat Penelitian	10
1.7.1 Manfaat Teoritis	10
1.7.2 Manfaat Praktis	10
1.8 Sistematika Penulisan	13
BAB II.....	14

TINJAUAN PUSTAKA	14
1.9 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
1.9.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	14
1.9.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	15
1.10 Beban Kerja	18
1.10.1 Pengertian Beban Kerja	18
1.10.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	19
1.10.3 Indikator Beban Kerja	20
1.11 Disiplin Kerja	22
1.11.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
1.11.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
1.11.3 Indikator Disiplin Kerja	25
1.12 Lingkungan Kerja	29
1.12.1 Pengertian Lingkungan Kerja	29
1.12.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	31
1.12.3 Indikator Lingkungan Kerja	35
1.13 Kinerja Pegawai	36
1.13.1 Pengertian Kinerja Pegawai	36
1.13.2 Faktor Kinerja Pegawai	38
1.13.3 Indikator Kinerja Pegawai	39
1.14 Penelitian Terdahulu	41
1.15 Rerangka Berfikir	48
1.16 Hipotesis	49
BAB III.....	50
METODE PENELITIAN	50
1.17 Jenis Penelitian	50
1.18 Lokasi Penelitian	50
1.19 Populasi Dan Sampel	51
1.19.1 Populasi	51
1.19.2 Sampel	51
1.20 Variabel Penelitian	52
1.20.1 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	52
1.20.2 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	52

1.21 Sumber Data.....	52
1.21.1 Data Primer	52
1.21.2 Data Sekunder	52
1.22 Metode Pengumpulan Data.....	53
1.22.1 Kuesioner	53
1.22.2 Interview	53
1.23 Pengujian Instrumen Penelitian	54
1.23.1 Uji Validitas.....	54
1.23.2 Uji Reliabilitas	55
1.24 Teknik Analisis Data	55
1.24.1 Data Kualitatif.....	55
1.24.2 Data Kuantitatif.....	56
1.25 Definisi Operasional	61
1.26 Metode Analisis Data.....	63
BAB IV.....	64
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
1.27 Gambaran Umum Dinas Pariwisata Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten.....	64
1.27.1 Logo Dinas Pariwisata Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Klaten.....	64
1.27.2 Identitas Dinas Pariwisata Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Klaten.....	64
1.27.3 Sejarah Dinas Pariwisata Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Klaten.....	65
1.27.4 Visi Dan Misi Dinas Pariwisata Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten.....	65
1.27.5 Susunan dan Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten	67
4.1 ANALISIS DESKRIPTIF	68
1.27.6 Deskriptif Karakteristik Responden.....	68
1.27.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
1.27.8 Karakteristik Berdasarkan Usia	70
1.27.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	71
1.27.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	73
4.2.1 Beban Kerja	73
4.2.2 Disiplin Kerja.....	75
4.2.3 Lingkungan Kerja	77
4.2.4 Kinerja Pegawai	79
4.3 Uji Instrumen Penelitian	81
4.3.1 Uji Validitas.....	81
4.3.2 Uji Reliabilitas	83
4.4 Analisis Data	84
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
4.5 Uji Hipotesis	86
4.5.1 Uji t (Parsial).....	86
4.5.2 Uji F (Simultan)	88
4.5.3 Koefisiensi Determinasi (R ²).....	89
4.6 Pembahasan dan Hasil Penelitian	90
BAB V	97
SIMPULAN DAN SARAN.....	97
1.28 Simpulan	97
1.29 Saran	99
1.29.1 Bagi Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Klaten.....	99
1.29.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	62
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	73
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	75
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	77
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	79
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	82
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4. 11 Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4. 12 Uji t.....	87
Tabel 4. 13 Uji F.....	89
Tabel 4. 14 Koefisiensi Determinasi.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo Dinas Kebudayaan, Kepemudaan Dan Olah Raga	64
Gambar 4. 2 Struktur Dinas Kebudayaan, Kepemudaan Dan Olah Raga.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian	106
Lampiran 2 : Surat Permohonan Pengisian Kuesioner	106
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian.....	108
Lampiran 4 : Daftar Pertanyaan	109
Lampiran 5 : Tabulasi Data	111
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas	115
Lampiran 7 : Hasil Uji Relibilitas	119
Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi Berganda, Uji T, Uji F Dan Uji Koefiensi Determinasi	121
Lampiran 9 : Distribusi R Tabel.....	122
Lampiran 10 : Distribusi T Tabel	123
Lampiran 11 : Distribusi Uji F	124

ABSTRAK

Salma Putri Arizky, 2021100048. Skripsi. Program Studi Manajemen. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Klaten.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Analisis ini meliputi Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis Dan Uji Koefisiensi Determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara Parsial variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). secara Simultan variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja sebesar 66% dan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Susan, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Keberhasilan suatu instansi dalam rangka mencapai hasil tergantung dari keahlian serta keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang dimiliki. Untuk itu dibutuhkan kinerja yang tinggi dari pelaksana kegiatan tersebut. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Faktor yang mempengaruhi Kinerja ialah Beban Kerja. Beban kerja berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang menumpuk atau berlebihan akan memberikan dampak negatif pada pegawai yang bekerja, karena pegawai tidak akan bekerja efektif bila semua pekerjaan menumpuk menjadi satu dan dikerjakan pada waktu singkat. Organisasi harus memilih beban kerja yang efektif untuk para pegawai supaya betah bekerja serta mencitrakan kinerja yang baik pada diri masing-masing. Pernyataan ini didukung oleh (Irawati dan Carrollina, 2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan mengakibatkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk merampungkan banyak tugas. jika hal ini seringkali terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, Pemimpin senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan (Yantika et al., 2018)

Instansi pemerintahan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan cepat. Untuk mendapatkan hal tersebut kinerja pegawai harus dipelihara dan diperhatikan. faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Norawati, Yusup, Yenita, dan Husein, 2021)

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan akan meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan

berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin baik (Norawati, Yusup, Yenita, & Husein, 2021)

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020).

Menurut Yantika, Herlambang, & Rozzaid (2018) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentuka lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi factor penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Klaten yang beralamatkan di Jalan Sulawesi NO 37 Klaten, Jawa Tengah kode pos 57413. Berdasarkan Peraturan Bupati Klaten Nomor 55 Tahun 2021 Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan, Kepemudaan Dan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Klaten, Disbudporapar Kabupaten Klaten mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan

Pemerintahan di bidang Kebudayaan, bidang Kepemudaan dan Olah Raga dan bidang Pariwisata.

Berkaitan dengan Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja, terdapat fenomena yaitu berdasarkan informasi yang diterima dari salah satu pegawai kantor Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Klaten sendiri telah memberikan informasi Permasalahan Beban Kerja yang ada bahwa kurangnya sumber daya manusia di instansi sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal. Disiplin kerja merupakan modal utama yang menentukan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang ada pada kantor Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Klaten dirasakan sudah baik, serta sudah menggunakan absen fingerprint pada saat datang bekerja dan pulang kerja, serta ada potongan tunjangan untuk yang tidak melahkukan absensi. Permasalahan yang lain yaitu terkait Lingkungan Kerja berdampak pada kinerja yg menurun, instansi kerja yang sempit dan panas serta kurangnya fasilitas pendingin ruangan mempegaruhi kenyamanan saat bekerja. Kurang lengkapnya alat dan perangkat untuk menunjang pekerjaan seperti printer, komputer, dan mesin fotokopi sehingga kurang optimal karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lalu untuk permasalahan lain seperti kurangnya lahan parkir untuk pegawai yang membawa kendaraan pribadi.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian terkait kinerja pegawai dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja,

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten”

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan objektif dan subjektif adalah sebagai berikut:

1.2.1 Alasan Objektif

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, peningkatan kinerja dapat tercapai apabila organisasi dapat mengolah beban kerja yang efektif dan efisien agar pegawai betah bekerja dan bertanggung jawab melaksanakan kewajiban terhadap kinerjanya sehingga dapat menciptakan disiplin kerja yang berkualitas. lingkungan kerja juga merupakan salah satu kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi oleh sebuah instansi atau perusahaan. Lingkungan yang aman dan nyaman sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Maka penulis ingin mengetahui pengaruh Beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten.

1.2.2 Alasan Subjektif

- a. Menambah pengetahuan penulis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

- b. Judul yang dipilih dengan ilmu dipelajari dalam perkuliahan Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga memudahkan penulis tentang judul tersebut.

1.3 Penegasan Judul

Upaya menghindari banyaknya persepsi atau penafsiran terhadap variabel yang diangkat dalam penelitian ini, maka disampaikan penegasan terhadap variabel-variabel yang terdapat pada judul penelitian diatas.

1.3.1 Beban Kerja

Menurut Dhania dalam Hidayat dan Situmorang (2019) menyebutkan beban kerja sebagai aktivitas yang harus dirampungkan oleh pegawai pada periode yang telah ditetapkan.

1.3.2 Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

1.3.3 Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

1.3.4 Kinerja Pegawai

Menurut Tasnim dkk (2020) “Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang karyawan capai setelah bekerja sesuai dengan tugas yang diharapkan pimpinan kepadanya”.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Beban kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten”.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten?
4. Apakah Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk menguji bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten?
2. Untuk menguji bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten?

3. Untuk menguji bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten?
4. Untuk menguji bagaimana pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klaten?

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari peneliti ini adalah :

1.7.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya dibidang Beban Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan sebagai bahan referensi bagi penelitian lainnya dimasa mendatang yang bermaksud akan mempelajari hal yang terkait dengan penelitian ini.

1.7.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan peluang bagi penulis untuk mempergunakan teori-teori yang telah didapatkan dari bangku perkuliahan dengan permasalahan yang terjadi sebenarnya di lapangan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di

bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Kantor

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada kantor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Juga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah untuk mengambil keputusan mengenai faktor Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja bagi pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk maksud dan tujuan yang berkaitan dengan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi beberapa pokok pembahasan variabel penelitian diantaranya terdiri dari pengertian Sumber Daya Manusia, Semangat Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, kerangka penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.28 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah yang telah dilahkukan oleh penulis mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Klaten, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identitas responden dapat disimpulkan bahwa sebagai responden pada penelitian ini adalah rata-rata berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang dengan jumlah presentase 65.71%. Dengan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase 65.71%. Masa Kerja rata-rata lebih dari 5 tahun dengan jumlah 26 orang dengan presentase 74.29%. dengan mayoritas Pendidikan S1/S2 sebanyak 20 orang dengan presentase 57.14%.
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari kuesioner penelitian variabel beban kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,3338.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dari kuesioner penelitian variabel beban kerja(X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja pegawai (Y). Hal tersebut

ditunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,60$ yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda.

4. Dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 1,077 + 0,050X_1 + 0,389X_2 + 0,549X_3 + e$ Hal ini menunjukkan bahwa nilai Konstanta
5. Sebesar 1,077 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas sama dengan nol maka, nilai kinerja karyawan sebesar 1.077
6. Berdasarkan hasil Uji t (Parsial) pada variabel Beban Kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 0,546 < 2,030 t_{hitung}$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai (H_1) ditolak karena metode penelitian atau salah satu indikatornya belum memenuhi syarat untuk diteliti maka dari itu hasilnya ditolak.
7. Berdasarkan hasil Uji t (Parsial) pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 3,376 > 2,030 t_{hitung}$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka, hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (H_2) diterima.

8. Berdasarkan hasil Uji t (Parsial) pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 4,912 > 2,030 t_{hitung}$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka, hipotesis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (H1) diterima.
9. Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) yang ditunjukkan dalam tabel diatas diperoleh nilai F sebesar 22.987 dengan nilai signifikan 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} 22.987 > F_{tabel} 3,29$. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H4) Diterima.
10. Berdasarkan hasil nilai *Adjusted R Square* 0,660 atau 66% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 66% dan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain.

1.29 Saran

1.29.1 Bagi Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Klaten

1. Beban Kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja karena pegawai mungkin terburu-buru atau tidak dapat

- fokus sepenuhnya pada tugas yang mereka kerjakan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, serta meningkatkan risiko kesalahan dan kelalaian dalam melahkukan pekerjaan. Oleh karena itu, Instansi diharapkan mampu untuk manajemen dan mengelola beban kerja dengan bijaksana dengan menetapkan prioritas yang jelas, menambah sumber daya manusia dan mendukung keseimbangan kerja di kehidupan pribadi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka.
2. Instansi diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja terhadap pegawai agar lebih baik dari sebelumnya dengan tetap memperhatikan aturan yang ada di dalam instansi tentang kedisiplinan serta pemimpin diharapkan memberikan contoh disiplin dan memberikan saksi terhadap pegawai yang tidak disiplin.
 3. Lingkungan kerja di instansi, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat memberikan rasa nyaman terhadap pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerjanya.

1.29.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti ini dapat menjadi perbandingan atau acuan untuk melahkukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai yang blm diungkapkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AFANDI, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman)*.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952-962.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 19 Edisi 5. *Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara
- Hidayat, R., & Situmorang, G. L. (2019, December). Analysis of the effect of work loads on employee performance of the production operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. In *1st International Conference on Applied Economics and Social Science (ICAESS 2019)* (pp. 136-142). Atlantis Press.
- Hidayat, R., & Situmorang, G. L. (2019, December). Analysis of the effect of work loads on employee performance of the

- production operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing
- Batam. In *1st International Conference on Applied Economics and Social Science (ICAESS 2019)* (pp. 136-142). Atlantis Press.
- Hidayat, R., & Situmorang, G. L. (2019, December). Analysis of the effect of work loads on employee performance of the production operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. In *1st International Conference on Applied Economics and Social Science (ICAESS 2019)* (pp. 136-142). Atlantis Press.
- Irawati, E. K. (2017). Pengaruh Pengukuran dan Pengungkapan Intellectual Capital terhadap Kapitalisasi Pasar (Studi Empiris Perusahaan Perbankan dan Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012–2015).
- Isyandi, B. (2004). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global. *Unri, Pekanbaru*.
- Karollah, B., Zarman, N., Sijabat, F. N., & Bancin, S. (2021, March). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. In *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)* (pp. 843-852).
- Kasmir, S. (2016, January). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis. In *New Labor Forum* (Vol. 25, No. 1, pp. 52-59). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). *Remaja Rosdakarya*.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 15(1).
- Nucifera, P. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP*

KINERJA KARYAWAN KOPERASI BATUR JAYA CEPER
(Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).

PERMANA, Y. I. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT (Penelitian Pada Karyawan Produksi Perusahaan Garmen CV Rhamli Kota Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).

Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 264-277..

Purnama Dewi, D., & Harjoyo, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (Blockchain)*, 3(1), 11-17.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.

Simanjuntak, W. Y. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, 2(2).

Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153.

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

Sugiyono, P. D. (2010). Metode Peneliiian. *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. bandung :alfabeta, CV.

SURBAKTI, N. Y. B. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari*

Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

Tasnim, M., & Yuliharsi, Y. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Keterikatan Karyawan. *Menara Ilmu*, 14(2).

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.