

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
PADA PENGADILAN AGAMA BANJARBARU**

Fauzan Rahman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin
Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin
fauzanrahman81@gmail.com

ABSTRAK : Pegawai dalam melakukan pekerjaannya senantiasa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin, lingkungan dimana dia bekerja serta kepuasan yang dia dapatkan. Sehubungan dengan itu maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: Analisis Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Banjarbaru, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Jenis Penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif, dengan Populasi sebanyak 28 orang dan menggunakan sampel jenuh sebanyak 28 orang Pegawai pada Pengadilan Agama Banjarbaru. Data primer yang telah terkumpul di analisis dengan Analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis Jalur Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengadilan Agama Banjarbaru, dengan Kepuasan sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai*

Latar Belakang

Manusia sebagai tenaga kerja atau anggota yang menjalankan organisasi perlu dibina dan ditingkatkan prestasinya dengan baik agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Hubungan baik antar pimpinan dengan pegawai suatu organisasi baik secara formal dan informal terhadap seseorang untuk melaksanakan seluruh tugas-tugas organisasi yang dibebankan. Satu diantara faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan, di mana bila kedisiplinan baik maka dapat secara efektif dan efisien serta menghindarkan pegawai dari penyebab yang dapat menurunkan kinerjanya.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja pegawai adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tercapai kinerja yang sesuai dengan harapan, diperlukan anggota yang disiplin. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan anggota yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan kedisiplinan anggotayang baik maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan anggota mempengaruhi kinerjanya.

Pencapaian terhadap item kinerja pegawai Pengadilan Agama Banjarbaru

selama 3 tahun terakhir bervariasi dan masih belum mencapai pada titik maksimal atau 100% sesuai dengan target yang diharapkan.

Selain kinerja pegawai selanjutnya akan di sampaikan kedisiplinan dalam kegiatan pada Pengadilan Agama Banjarbaru. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan kedisiplinan pegawai yang baik maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Selain faktor kedisiplinan yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja nyaman yang sesuai dengan keinginan pegawai atau pegawai hal ini akan membuat pegawai atau pegawai semangat dalam bekerja, selain itu beban kerja yang diberikan akan terasa lebih ringan karena didukung dengan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai hal ini akan membuat pegawai menjadi tidak nyaman dalam bekerja, sehingga hal ini akan membuat beban kerja mereka menjadi lebih berat karena kurangnya dukungan lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Lingkungan kerja menurut Affandi (2018) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi. Lingkungan sendiri memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan, sehingga hal ini akan sangat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Dalam sebuah organisasi lingkungan kerja menjadi hal yang kompleks, untuk itu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau kenyamanan untuk pegawai dapat ditinjau dari fasilitas yang memadai, peralatan kerja, menciptakan keamanan bagi

pegawai hingga memberikan kepuasan bagi seluruh pegawai.

Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Subagyo, 2014; Sunengsih 2019; Earlyanti, 2019;), sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penilaian kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu institusi untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan penilaian kinerja ini merupakan kunci penting yang dapat menggambarkan hasil kerja yang dicapai suatu institusi. Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota dalam menjalankan tugasnya perlu dikaji, dicermati dan dianalisis, untuk kemudian diambil kebijakan dan perbaikan terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Seseorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi atau instansi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai, (Martoyo 2006: 142).

Menurut Siagian (2005: 295) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko (2011: 193) Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Umam (2010; 192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut Aminah (2008: 170) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima. Menurut pendapat Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja

berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, Tingkat kepuasan pegawai, bila seorang pegawai merasa tingkat kepuasannya dalam bekerja di instansi/instansi itu menurun, tentu akan berdampak pada tidak efektifnya pekerjaan yang dilakukan dan akhirnya target yang diharapkan institusi akan sulit tercapai., tentulah sebaliknya bila seorang pegawai merasa puas dalam bekerja akan mendorong hasil kerja yang lebih maksimal ataupun efektif dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas atau target yang diberikan pada instansi tersebut.

Pengaruh disiplin yang diterapkan terhadap kegiatan kerja setiap hari adalah Sumber daya manusia yang harus memadai di dalam sebuah instansi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha instansi maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan pegawai yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan instansi. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai.

Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan instansi, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan instansi. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja instansi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada instansi, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena instansi mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan pegawai, dimana seringkali pegawai masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 WITA dan pulang sebelum jam 16.30 WITA. Hal ini diperparah lagi dengan kebijakan selama musim pandemi covid 19 ini seluruh pegawai tidak diperbolehkan lagi menggunakan absen finger print, cukup absen manual dan online yang sangat rawan untuk dimanipulasi, juga pelarangan kegiatan-kegiatan berkumpul banyak orang seperti briefing ataupun rapat-rapat yang seringkali jadi sarana untuk penanaman nilai-nilai disiplin, selain itu masih ada pegawai yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada instansi, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan.

Sehingga dengan menurunnya kinerja pegawai maka instansi harus menerapkan kedisiplinan pegawai, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Padahal dalam instansi dijelaskan kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap penilaian yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya yang berkerja. Hal ini terjadi karena penilaian terhadap disiplin merupakan salah satu komponen penilaian dalam pemberian kompensasi atas kinerja pegawai berupa penghargaan *employee of the month*, sehingga sangat disayangkan jika tidak diterapkan kedisiplinan dalam instansi oleh pegawai yang dilakukan secara sengaja.

Adanya kompensasi berupa reward atas kedisiplinan pegawai juga akan berdampak luar biasa dalam lingkungan kerja, yaitu akan timbulnya persaingan antar pegawai yang positif untuk menunjukkan kedisiplinannya masing-masing, namun dari sisi lingkungan kerja berupa sarana dan prasarana gedung Pengadilan Agama Banjarbaru saat ini masih banyak kekurangan karena umur gedung yang sudah cukup tua dan prototype bangunan lama sehingga perlu

banyak perbaikan-perbaikan dan penyesuaian-penyesuaian yang sudah pastinya membutuhkan biaya yang sangat besar dan penanganan segera karena bisa mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Studi Literatur

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen, antara lain, Colquitt dalam Kasmir (2016:183) menyatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi, Suntoro dalam Indrasari (2017:51), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Ketika seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan, maka pegawai tersebut dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik begitupun sebaliknya.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:13), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu Faktor Kemampuan (Abiliy) dan Faktor Motivasi

(Motivation). Sedangkan indikator-indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Hendro (2018) adalah Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemandirian, dan Kemampuan Bekerja sama.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Rusli (1991:45) dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan disiplin kerja yaitu sikap atau tingkahlaku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena ada keyakinan bahwa dengan aturan tujuan dapat tercapai. Menurut (Suwendra, 2001) terdapat beberapa indikator untuk menilai disiplin kerja karyawan. Beberapa indikator tersebut diantaranya: Kehadiran, Ketaatan, Ketepatan waktu, dan Perilaku.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2003, 159) yaitu Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, dan Tersedianya fasilitas kerja. Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja,

ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 28) indikator - indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: Penerangan/cahaya di tempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, dan Keamanan di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sikap pekerjaan monoton atau tidak, dan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu Kepuasan finansial, Kepuasan fisik, Kepuasan sosial, Kepuasan psikolog. Sedangkan Menurut Indrasari (2017) Indikator dari pada Kepuasan Kerja di antaranya Gaji & Upah, Kondisi Kerja, Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, dan Hubungan Dengan Pimpinan Kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada wilayah pengadilan Agama Banjarbaru, objek penelitiannya adalah pegawai pengadilan Agama Banjarbaru. Pemilihan lokasi didasarkan pada data dan informasi yang

dibutuhkan, relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pengadilan Agama Banjarbaru sebanyak 28 pegawai. Menurut Sugiyono (2011:42) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10 sampai dengan 100%. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu pemilihan responden sesuai kriteria peneliti dengan memilih pegawai yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman seputaran indikator penelitian. Jadi peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 28 responden pada Pengadilan Agama Banjarbaru.

Dalam melihat pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pengadilan Agama Banjarbaru, dapat digunakan dengan rumus regresi linier berganda dengan metode

Model Substruktural – 1:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Z = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja

Model Substruktural – 2

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 Z + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja
- Z = Kepuasan Kerja

Pengukuran variabel dalam penelitian

ini menggunakan skala ordinal untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Skala ini menunjukkan posisi atau jenjang suatu angka. Skala likert dipergunakan untuk memberikan pilihan bagi responden tentang arah jawaban yang diinginkan oleh peneliti. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan *Check List*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peradilan Agama adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan yang beragama Islam mengenai perkara tertentu sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama yang diubah dan ditambah dengan Undang-undang No.3 Tahun 2006 dan Undang-undang No.50 Tahun 2009.

Pengadilan Agama Banjarbaru terletak di kota Banjarbaru provinsi Kalimantan Selatan. Secara Geografis Kota Banjarbaru terletak pada koordinat 03°27' s/d 03°29' dan 114°45' s/d 114°45' BT. Secara geografis dan administratif Kota Banjarbaru berbatasan sebagai berikut :

1. Sebelah Utara dengan Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar;
2. Sebelah Timur dengan Kecamatan Karang Intan, Kabupaten Banjar;
3. Sebelah Selatan dengan Kecamatan Bati-Bati, Kabupaten Tanah Laut;
4. Sebelah Barat Kecamatan Gambut dan Aluh-Aluh, Kabupaten Banjar.

Wilayah Hukum Pengadilan Agama Banjarbaru meliputi 5 (lima) Kecamatan dan 20 (dua puluh) Kelurahan, yaitu :

1. Kecamatan Cempaka meliputi 4 (empat) Kelurahan;
2. Kecamatan Banjarbaru Selatan meliputi 4 (empat) Kelurahan;
3. Kecamatan Banjarbaru Utara meliputi 4 (empat) Kelurahan;
4. Kecamatan Landasan Ulin meliputi 4 (empat) Kelurahan;
5. Kecamatan Liang Anggang meliputi 4 (empat) Kelurahan;

Pengadilan Agama Banjarbaru dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 179 tahun 2000 bersamaan dengan dibentuknya 10 Pengadilan Agama di wilayah Indonesia. Di awal beroperasi, Pengadilan Agama Banjarbaru berkantor di gedung pinjaman sementara dari Pemerintah Propinsi Kalimantan Selatan yang terletak di Jl. Ir. PM Noor No.6 Kota Banjarbaru. Setelah 10 tahun menempati gedung pinjaman, gedung kantor baru Pengadilan Agama Banjarbaru diresmikan oleh Ketua Mahkamah Agung RI saat itu, yaitu Yang Mulia Dr. H. Harifin A.Tumpa, S.H., M.H. Gedung kantor baru Pengadilan Agama Banjarbaru terletak di Jalan Trikora No.04 Kelurahan Kemuning Kecamatan Banjarbaru Selatan Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan dengan luas tanah seluruhnya 5.904 m², luas bangunan 1800 m² dengan status hak pakai sesuai dengan sertifikat nomor 9 atas nama pemerintah Republik Indonesia Cq. Mahkamah Agung RI.

Gedung Pengadilan Agama Banjarbaru terdiri dari dua lantai. Lantai pertama terdiri dari ruang pelayanan terpadu satu pintu (PTSP), 2 ruang Sidang, ruang Panitera, ruang Sekretaris, Ruang Panitera Muda, ruang Kesekretariatan, ruang Lobi, ruang Rapat, ruang Pantry, ruang server, ruang Mediasi, ruang Kaukus, ruang Mushala, ruang laktasi dan ruang Bermain Anak. Sedangkan lantai dua terdiri dari ruang Ketua, ruang Wakil Ketua, ruang Rapat Pimpinan, ruang Tamu Terbuka, ruang Hakim, ruang Jurusita/Jurusita Pengganti, ruang Panitera Pengganti, ruang Arsip, dan ruang Perpustakaan, dan ruang Gudang. Untuk keterbukaan informasi, Pengadilan Agama Banjarbaru mempunyai Website dengan alamat www.pab Banjarbaru.go.id, Instagram @humas.pabanjarbaru, Facebook pabanjarbaru, Youtube pabanjarbaru. Dengan demikian, kinerja, informasi dan berita Pengadilan Agama Banjarbaru dapat diakses dalam rangka transparansi dan akuntabilitas oleh masyarakat sebagai wujud implementasi Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 144 Tahun 2008 jo. KMA Nomor 1-144 Tahun 2011. Berikut Visi dan Misi Pengadilan Agama Banjarbaru:

1. VISI

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Banjarbaru.

Visi Pengadilan Agama Banjarbaru mengacu pada visi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai puncak kekuasaan kehakiman di Negara Kesatuan Republik Indonesia, yakni "Terwujudnya Pengadilan Agama Banjarbaru yang Agung".

2. MISI

Visi tersebut mencerminkan harapan terwujudnya Pengadilan yang modern, independen, bertanggung jawab, kredibel, menjunjung tinggi hukum dan keadilan. Untuk mencapai visi tersebut, Pengadilan Agama Banjarbaru menetapkan misi sebagai berikut:

1. Meningkatnya Proses Pengadilan Yang Pasti, Transparan Dan Akuntabel
2. Meningkatnya Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara
3. Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin Dan Terpinggirkan
4. Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan
5. Meningkatnya Efektifitas Pembinaan Dan Pengawasan

Hasil Penelitian

1. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 5.11.
Koefisien Jalur

Variabel	Sampel asli (0)	T-statistic	P-Value	Keterangan
Disiplin-Kepuasan kerja	0.419	3.342	0.001	Signifikan
Lingkungan kerja-kepuasan kerja	0.478	3.731	0.000	Signifikan
Disiplin-Kinerja pegawai	0.226	2.478	0.014	Signifikan
Lingkungan kerja-kinerja pegawai	0.260	3.238	0.001	Signifikan
Kepuasan kerja-kinerja pegawai	0.535	8.359	0.000	Signifikan

Sumber: Data Diolah 2021

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau (α) sebesar 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96 dan P-values < 0,05. Sehingga, kriteria penerimaan hipotesis dan signifikan adalah ketika t – hitung > t-tabel serta P-values < 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka pengujian hipotesis diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

Hipotesis 1

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,226. Dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t – hitung sebesar 2.478 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai Pvalues 0, 0.014 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 1 dapat diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.260 Dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t-hitung sebesar 3.238 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai Pvalues 0.001 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 2 dapat diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3

Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan

koefisien parameter sebesar 0.419 Dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t-hitung sebesar 3.342 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai Pvalues 0.001 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 3 dapat diterima yaitu disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 4

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.260 Dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t-hitung sebesar 3.238 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai Pvalues 0,001 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 4 dapat diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 5

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.535 Dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t – hitung sebesar 8.359 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai Pvalues 0.000 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 5 dapat diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 6

Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,261 lebih besar dari hubungan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,226. Dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t – hitung sebesar 3,092 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai P – values 0,002 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian keberhasilan variabel kepuasan kerja memediasi dapat diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis 7

Kepuasan berhasil memediasi pengaruh Lingkungan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,183 lebih besar dari hubungan beban kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar -0,225. Dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t – hitung sebesar 3.353 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai P-values 0,001 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian keberhasilan variabel Kepuasan memediasi dapat diterima yaitu beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

2. Uji Mediasi

Tabel. 5.12.
Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel asli (0)	T-statistic	P-Value	Keterangan
Disiplin-Kepuasan kerja-Kinerja pegawai	0.224	3.092	0.002	Signifikan
Lingkungan Kerja-Kepuasan Kerja-Kinerja Pegawai	0.256	3.353	0.001	Signifikan

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Mediasi Untuk Disiplin

Disiplin berhasil memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.224, dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t-hitung sebesar 3.092 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai Pvalues 0.002 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian keberhasilan variabel disiplin memediasi dapat diterima yaitu disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Mediasi Untuk Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berhasil memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.226, dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t – hitung sebesar 3.353 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai P-values 0.001 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian keberhasilan variabel lingkungan kerja memediasi dapat diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pembahasan

Penelitian ini membahas pengaruh kedisiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening yang dilaksanakan pada kantor Pengadilan Agama Banjarbaru. Berikut pembahasannya yaitu:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan

Berdasarkan hasil analisis SEM – PLS untuk pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara berarti terhadap kepuasan kerja dan hasil ini dapat mewakili populasi yang ada karena hasil menunjukkan signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t – hitung sebesar $3.342 > t$ - tabel sebesar 1,711 dan P-values $0,001 < 5\%$. Sehingga yang berbunyi, “disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menurut Davis dan Newstrom (2004:262), ketidakpuasan berakibat tingkah laku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran

disiplin yang lainnya, sedangkan tingkah laku yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hariati (2015:93), Kartikasari dan Djastuti (2017:9), dalam penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada. Hal ini menggambarkan lingkungan kerja yang diberikan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai t hitung 3.342 atau $> 1,711$ (table) dan dibuktikan nilai Values $0.000 < 5\%$. Sehingga yang berbunyi, "Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja" diterima.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja karyawan harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tenang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti, dkk., (2018) menyatakan lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak

peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan kerja.

3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2009:78), mengatakan bahwa "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku".

Berdasarkan hasil analisis SEM – PLS untuk pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara berarti terhadap kinerja karyawan dan hasil ini dapat mewakili populasi yang ada karena hasil menunjukkan signifikan.

Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t – hitung sebesar $2.478 > t$ - tabel sebesar 1,711 dan P-values $0.014 < 5\%$. Sehingga Hal yang berbunyi, "disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Handayani dan Bachri (2014:295), Wariati, dkk (2015:226), Khasifah dan Nugraheni (2016:6), dalam penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada

karyawan. Dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi karyawan untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada instansi agar lebih memadai sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t – hitung sebesar $3.238 > t$ - tabel sebesar 1,711 dan P -values $0.001 < 5\%$. Sehingga Hal yang berbunyi, “disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh pendapat Rekso hadiprodjo (2000:151) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 2,181 $>$ t_{tabel} 0,673. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.21 dengan perolehan nilai koefisien positif dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,311 > 1,990$ dan signifikan sebesar $0,023 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi kesimpulannya Kepuasan

Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi variabel kepuasan kerja bertanda positif artinya kepuasan kerja searah terhadap kinerja pegawai pengadilan Agama Banjarbaru.

Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat nilai positif yaitu sebesar 0,253 yang berarti hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 25,3%, dan nilai R square yaitu sebesar 0,064 atau 6,4 % yang artinya variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan sebesar 6,4% sedangkan sisanya 93,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,261 lebih besar dari hubungan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,226.

Dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t – hitung sebesar 3,092 (lebih besar dari t tabel pada α 5%) dengan nilai P – values 0,002 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian keberhasilan variabel kepuasan kerja memediasi dapat diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7. Kepuasan berhasil memediasi pengaruh Lingkungan terhadap kinerja pegawai

Hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,183 lebih besar dari hubungan beban kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar -0,225.

Dari hasil pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t – hitung sebesar 3.353 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai P-values 0,001 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian keberhasilan variabel Kepuasan memediasi dapat diterima yaitu beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hal di atas, maka kepuasan sebagai variabel intervening dalam penelitian ini berhasil memediasi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam kinerja pegawai.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja, artinya bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif, jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif, jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif, jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai, dengan demikian keberhasilan variabel kepuasan kerja memediasi dapat diterima.

Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Hal ini berarti kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan demikian keberhasilan variabel kepuasan kerja memediasi dapat diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

Saran

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Agama Banjarbaru, Pimpinan harus selalu memberikan pembinaan dan pengawasan, dengan adanya pembinaan dan pengawasan yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan tinggi.

Pimpinan juga diharapkan senantiasa memberikan perhatian atau reward kepada bawahannya untuk mengapresiasi disiplin yang telah para pegawai lakukan.

Pegawai diharapkan untuk tidak ragu memberikan pujian ataupun motivasi kepada rekan pegawai yang lain untuk memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengadilan Agama Banjarbaru hendaknya selalu memperhatikan dan meningkatkan sarana serta prasarana bekerja untuk pegawai, seperti perawatan atau pemeliharaan atau penggantian fasilitas-fasilitas untuk bekerja yang rusak seperti Komputer, Laptop, Printer, Toilet, Pendingin Ruangan, dsb. Langkah-langkah ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sekaligus kepuasan kerja para pegawainya.

Pengadilan Agama Banjarbaru hendaknya membangun sikap positif dalam diri pegawai, misalnya dengan menanamkan kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam berdisiplin dalam segala aspek, baik itu dalam melaksanakan tugas maupun menjalankan peraturan organisasi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Pihak Pimpinan Pengadilan Agama Banjarbaru sebaiknya lebih meningkatkan kepuasan kerja Pegawai melalui pemberian gaji dan insentif yang sesuai beban kerja, penempatan posisi yang tepat sesuai keahlian, serta promosi jabatan atas prestasi kerja. Hal tersebut penting karena semakin puas pegawai akan pekerjaannya, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk peneliti berikutnya untuk melakukan penambahan beberapa variabel independen terhadap variabel dependennya. Agar penelitian ini lebih fokus dan terurai fakta bahwa lingkungan kerja dan disiplin serta kepuasan kerja secara bersama mampu menjelaskan mengenai kinerja pegawai lebih baik lagi.

Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan menambahkan periode pengamatan sebab semakin lama interval waktu pengamatan maka semakin besar pula kesempatan untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang lebih baik untuk penelitian yang akurat. Selain itu agar melakukan penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuisioner dan disesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya.

Untuk masyarakat dengan adanya hasil penelitian ini tentang pentingnya disiplin, lingkungan kerja serta kepuasan kerja yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan ataupun organisasi, dapat menjadi pedoman dalam aktualisasinya dari lingkup organisasi terkecil yaitu keluarga hingga lingkup terbesar bernegara.

Daftar Pustaka

Agung Wahyu Handaru, Try Uromo, dan I Ketut R

Sudiarditha. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS. X”*. Jurnal Riset

Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 1, 2013.

Firmansyah, Farid. *“pengaruh lingkungan kerja,*

kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya Surabaya”. Jurnal Tadris STAIN Pamekasan. Vol. 3, No. 1, 2008.

Ghozali, Imam. *“Aplikasi Analisis Multivariate*

dengan Program SPSS”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.

Hasibuan, Malayu. SP. *“Manajemen Sumber Daya*

Manusia Edisi Revisi”. Jakarta : Bumi Aksara, 2003.

Hasibuan, Malayu. SP. *“Manajemen Sumber Daya*

Manusia”. CV Haji Masagung, Jakarta, 2006.

Handoko, T. hani, *“Manajemen”*. BPFE, Yogyakarta, 2003.

Handoko, T. hani, *“Manajemen Edidi 2”*. BPFE, Yogyakarta, 2014.

Indrus, Muhammad. *“Metode Penelitian Ilmu Sosial”*.

Yogyakarta: Erlangga, 2009.

Mangkunegara, A. Prabu. *“Manajemen Sumber Daya*

Manusia Perusahaan”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011.

Miftah, Thoha. *“Perilaku Organisasi Konsep Dasar*

dan Aplikasinya”. Jakarta: Rajawaku Pers, 2010.

Mustika, Siska. *“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*

Studi Kasus pada Pabrik Mawico”.

Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri

Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014.

Nawawi, Hadari. *“Manajemen Sumber Daya Manusia*

- untuk *Bisnis yang Kompetitif*".
Yogyakarta
:Gadjah Mada University Press, 2011.
- Nitisemito, Alex. S. "*Manajemen Personalia :
Manajemen Sumber Daya Manusia*".
Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000.
- Putra, Septian Adistyana. "*Pengaruh
Kompensasi dan
Motivasi terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan
PT. Borwita Citra Prima di Sidoarjo*".
Skripsi
Universitas pembangunan Veteran,
Jawa
Timur, 2011.
- Priyatno, Dwi. "belajar praktis analisis
parametrik dan
non parametric dengan SPSS cetakan
pertama"
Yogyakarta : Gava Media,2013.
- Rivai, Veithzal. "*Manajemen Sumber Daya
Manusia
untuk Perusahaan*". Jakarta : PT. Raja
Grafindo Persada. 2003.
- Rivai, Veithzal. "*Manajemen Sumber Daya
Manusia
untuk Perusahaan*". Jakarta : PT. Raja
Grafindo Persada. 2009.
- Rivai, Veithzal dan Deddy
Mulyadi. "*Kepemimpinan
dan Perilaku Organisasi*".
Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
2011.
- Robbins, Stephen P. "*Perilaku Organisasi
Konsep
Kontroversi Aplikasi Edisi Kedelapan
Jilid 2*". Jakarta : PT. Prenhallindo,
2002.
- Sedarmayanti. "*Sumber Daya Manusia dan
Produktivitas Kerja*". Bandung :
Mandar
Maju, 2001
- Sedarmayanti. "*Sumber Daya Manusia dan
Produktivitas Kerja*". Bandung :
Mandar
Maju, 2007.
- Sugiyono. "*Statistik untuk Penelitian*".
Bandung :
Alfabeta. 2009.
- Sugiyono. "*Statistik untuk Penelitian*".
Bandung :
Alfabeta. 2010.
- Sutrisno, Edy. "*Manajemen Sumber Daya
Manusia*".
Jakarta : Kencana Prenada Media
Group,
2007.
- Siagian, P. Sondang. "*Kiat Meningkatkan
Produktivitas
Kerja*". Jakarta : Rhineka Cipta, 2002.
- Suwarto. "*Undang-Undang Ketenagakerjaan
Indonesia ; Buku Panduan Manpower
Act of
Indonesia ;Guide Book*". Jakarta :
Kantor
Perburuhan
Internasional, 2003.
- Umar, Husein. "Riset Sumber Daya Manusia
dalam
Organisasi". Jakarta : Pustaka
Utama,2004.
- Winarni dan Sugiyarso. "*Administrasi Gaji
dan Upah*".
Yogyakarta : Pustaka Widyatama.
2006.
- Widodo, Suparno Eko. "*Manajemen
Pengembangan
Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Jaya
Media,
2014.
- Wendi Amsuri Nasution. "*Pengaruh
Kompensasi dan
Lingkungan kerja terhadap Kepuasann
kerja
Karyawan pada PT. Karya Deli
Stelindo
Medan*". Jurnal Manajemen Bisnis
STIE IBBI.
Vol. 20. No. 2, 2013.