

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGADILAN AGAMA TINGKAT PERTAMA KABUPATEN
PURBALINGGA**

Yumrotun Mahfiroh¹, Dyah Supriatin², Reza Rahmadi Hasibuan³

Universitas Perwira Purbalingga^{1,2,3}

yumrotummahfiroh@gmail.com¹

Abstract

In 2022 and 2023 the Purbalingga Regency Religious Court will still have problems related to employee performance. This research aims to analyze the influence of work discipline, work motivation and internal work environment on the performance of Purbalingga Regency Religious Court employees. The type of research used is quantitative. The research population was 43 employees. Meanwhile, the sample used in this research is the entire population and uses quantitative methods. The results of this research show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, the internal work environment has a positive and significant effect on employee performance. Apart from that, work discipline, work motivation and internal work environment partially influence employee performance. The coefficient of determination is 0.493, meaning that this research variable has a 49% influence on employee performance, and the remaining 51% is influenced by other variables that were not carefully studied in this research. The positive and significant influence of work discipline, work motivation and work environment has an impact on employee obedience and compliance with rules, increases employee focus and perseverance in carrying out tasks, and creates a supportive, comfortable and conducive work environment. Therefore, creating work discipline, work motivation and a good work environment can improve employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Internal Work Environment*

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang berpedoman kepada Pancasila dan UUD 1945. Kedua pedoman tersebut mengatur tentang tata cara bersosial masyarakat Indonesia. Dasar negara merupakan filsafah negara yang mempunyai kedudukan sebagai

sumber dari segala sumber hukum atau sumber tertib hukum dalam negara (Basuki, 2020).

Di Indonesia terdapat lembaga khusus yang menangani dan mengawasi tegaknya keadilan hukum dalam ranah agama,

terkhususnya agama Islam yang menjadi mayoritas penganut di Indonesia yaitu Pengadilan Agama. Pengadilan Agama adalah peradilan khusus yang berwenang mengadili kasus-kasus perdata Islam seperti, perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shodaqoh, ekonomi syariah. Lingkup lembaga atau organisasi yang bertugas dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan adalah Sumber Daya Manusia atau SDM. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan. Salah satu poin yang paling diperhatikan dari sumber daya manusia ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni membandingkan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang

kerja, pegawai masih ada pegawai yang terlambat. Sedangkan untuk motivasi kerja tidak adanya penghargaan kepada pegawai dengan kinerja terbaik. Dan untuk lingkungan kerja internal kurangnya kepuasan pegawai terhadap timbal balik dari dedikasinya kepada instansi, hubungan yang belum terjalin baik antar pegawai, etika yang masih kurang baik dari pegawai yang ditunjukkan dengan kedisiplinan yang masih rendah.

ditetapkan. Setiap instansi pemerintah maupun swasta selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Worang & Runtuwene, 2019). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor: Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas atay Wewenang, Disiplin, dan Inisiatif (Desi dkk., 2022). Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai peneliti hanya mengangkat 3 faktor yang telah di sesuaikan dengan keadaan objek penelitian yaitu faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal.

Berdasarkan pengamatan peneliti melalui media masa serta data pra penelitian yang di dapat dari pengadilan agama purbalingga terdapat keluhan pada dispilin

Selain dari hasil pengamatan peneliti terhadap fenomena yang terjadi di pengadilan agama purbalingga, hasil dari penelitian terdahulu juga melatarbelakangi pemilihan variabel dan judul penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2023) menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti menambahkan variabel lain

yaitu lingkungan kerja internal. Pengambilan lingkungan kerja internal sebagai variabel di dasari oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ginting & Syamsuri, 2021), (Dewi, 2022) dan (Sanjaya dkk., 2023) yang membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dari fenomena dan penelitian terdahulu, peneliti melakukan riset terhadap pengadilan agama purbalingga dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Teori Atribusi

Teori atribusi mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan tentang penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang disebabkan oleh pihak internal misalnya sifat, karakter, sikap dll atau pun pihak eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memberikan pengaruh terhadap perilaku individu dalam hidupnya (Pesireron, 2016).

Hal ini dapat terjadi pada pegawai Pengadilan Agama di Kabupaten Purbalingga, dengan adanya teori atribusi ini pegawai Pengadilan Agama Purbalingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang

optimal dengan memaksimalkan disiplin keraj, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal, serta pimpinan dapat memberikan motivasi berdasarkan kinerja pegawainya masing-masing. Berdasarkan uraian diatas maka, diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian. Dengan menggunakan pendekatan atribusi kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik di indentikan dengan tujuanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier mempunyai inisiatif untuk melakukan pengembangan organisasional dari sebuah organisasi atau perusahaan (Anggara & Husniati, 2022).

Oleh karena itu Diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik. Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi tujuan personal, tujuan fungsional, tujuan organisasional dan tujuan masyarakat (Akilah, 2018).

Kinerja Pegawai

Kinerja ialah hasil kerja yang telah dicapai oleh masing-masing individu dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai oleh atasan berdasarkan peranya di perusahaan (Kantohe & Sutarmin, 2023). Dalam hal ini apabila pegawai telah mencapai hasil maka dikatakan kinerja baik dan jika belum mencapai hasil dengan standar yang berlaku maka dikatakan berkinerja yang buruk. Kinerja pegawai dapat dinilai dari indikator kinerja (Zahara, 2023) : (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas, (c) Pelaksanaan Tugas, (d) Tanggung Jawab.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap untuk mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Kedisiplinan yang ada pada kesadaran diri pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, disiplin kerja yang baik akan mempercepat organisasi dalam mencapai sasaran atau (Desi dkk., 2022). Disiplin juga diartikan sebagai suatu perilaku serta sebagai suatu upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma

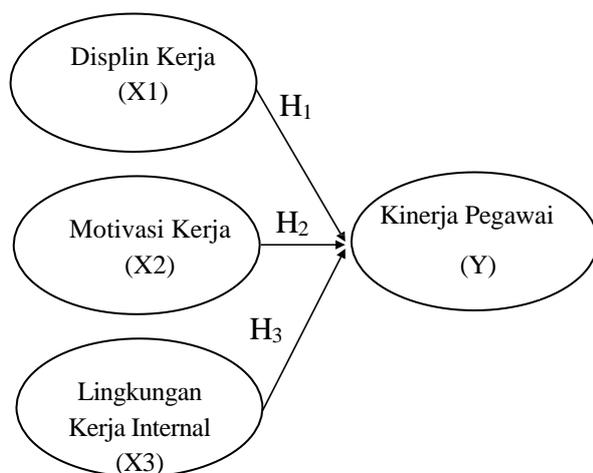
yang berlaku. Disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator (Usdeka dkk., 2021), yaitu: (a) Pegawai Datang Dan Pulang Tepat Waktu, (b) Pegawai Taat Peraturan, (c) Pegawai Mempunyai Kesadaran Terhadap Semua Aturan Organisasi, (d) Pegawai Selalu Disiplin Pada Semua Aturan Organisasi, (e) Tingkah Laku Pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya guna mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajibanya yang diperoleh kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Erdiansyah, 2016). Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong seorang pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan mencapai target organisasi atau instansi. Motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator (Erdiansyah, 2016) : (a) Gaji yang adil dan kompetitif, (b) Penghargaan atas prestasi kerja pegawai, (c) Lingkungan kerja, (d) Rasa aman dalam bekerja.

Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Sedangkan menurut (Riyanto, 2018) Lingkungan kerja internal didefinisikan sebagai keadaan yang bersumber dari dalam organisasi sendiri yang dapat menghambat usaha peningkatan fungsi sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Lingkungan kerja internal terdiri dari beberapa indikator yaitu: (a) Hubungan sesama rekan kerja, (b) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, (c) Budaya perusahaan, (d) Kepuasan pegawai, (e) Kepatuhan dan etika kerja.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan yaitu menggunakan metode survei berupa kuesioner dengan skala likert 1-5. Pada penelitian ini untuk menguji serta menganalisis data statistik dan hipotesisnya menggunakan software SPSS 26.0.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengadilan Agama Tingkat Pertama Kabupaten Purbalingga yang beralamat di Jl. Letjen S Parman No.10, Penambongan, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53316). Serta penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Mei tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Pengadilan Agama Purbalingga dengan jumlah 43 pegawai. Sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Pengadilan Agama Purbalingga. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*. Ukuran jumlah sampel dalam

penelitian ini diperoleh sebanyak 43 sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara ter-struktur dan penyebaran kuesioner. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi 1. Uji Instrumen terdiri dari (a) uji validitas, (b) uji reliabilitas, 2. Analisis Deskriptif, 3. Uji Asumsi Klasik terdiri dari (a) Uji Normalitas, (b) Uji Heteroskedastisitas, (c) Uji Multikolinearitas, 4. Analisis Regresi berganda terdiri dari : (a) Uji T, (b) Uji F, (c) Koefisien Determinasi (*R-Square*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	Y.1	0.774	0.3008	Valid
		Y.2	0.902	0.3008	Valid
		Y.3	0.848	0.3008	Valid
		Y.4	0.817	0.3008	Valid
2	Disiplin Kerja	X1.1	0.829	0.3008	Valid
		X1.2	0.793	0.3008	Valid
		X1.3	0.771	0.3008	Valid
		X1.4	0.768	0.3008	Valid
		X1.5	0.712	0.3008	Valid
3	Motivasi Kerja	X2.1	0.778	0.3008	Valid
		X2.2	0.793	0.3008	Valid
		X2.3	0.668	0.3008	Valid

		X2.4	0.764	0.3008	Valid
4	Lingkungan Kerja internal	X3.1	0.889	0.3008	Valid
		X3.2	0.791	0.3008	Valid
		X3.3	0.891	0.3008	Valid
		X3.4	0.858	0.3008	Valid
		X3.5	0.778	0.3008	Valid

Sumber: Hasil data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 1, Data uji validitas di atas menjelaskan bahwa nilai validitas pernyataan pada variabel kinerja pegawai, disiplin, kompensasi dan budaya organisasi seluruhnya valid karena pada nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel (0,3008) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,856	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,833	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,781	Reliabel
4	Lingkungan Kerja Internal	0,881	Reliabel

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha sudah memadai karena variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,856 > 0,6$ maka reliabel, variabel Disiplin kerja (X1) sebesar $0,833 > 0,6$ maka reliabel, variabel Motivasi kerja (X2) sebesar $0,781 > 0,6$ maka reliabel dan variabel Lingkungan kerja internal (X3) sebesar $0,881 > 0,6$ maka reliabel. Sehingga disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan terpercaya atau reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min imu m	Maxim um	Me an	Std. Deviat ion
Kinerja Pegawai	43	14	20	17,32	1,700
Disiplin Kerja	43	20	25	22,23	1,925
Motivasi Kerja	43	15	20	17,46	1,638
Lingku gan Kerja internal	43	19	25	22,11	2,118

Sumber: Hasil Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai mempunyai nilai minimum sebesar 14, nilai maximum sebesar 20, nilai mean sebesar 17.32 dan standar deviasi 1.700. Disiplin

kerja memiliki nilai minimum 20, nilai maxsimum 25, nilai mean 22.23 dan standar deviasi sebesar 1.925. Motivasi kerja memiliki nilai minimum 15, nilai maximum 20, nilai mean 17.46 serta nilai standar deviasi sebesar 1.638 dan lingkungan kerja internal memiliki nilai minimum 19, nilai maximum 25, nilai mean 22.11 serta nilai standar deviasi sebesar 2.118. Semakin besar nilai standar deviasi maka semakin beragam nilai-nilai pada item atau semakin tidak akurat dengan mean, sebaliknya semakin kecil nilai standar deviasi maka semakin serupa nilai-nilai pada item atau semakin akurat dengan mean.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Keterangan
Sig.	.200 ^c	Normal

Sumber : Hasil Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4 *Kolmogorov-Smirnov* menjelaskan bahwa didapatkan nilai signifikan sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Uji Heteroskedstisitas

No	Variabel	Sig.
1	Disiplin Kerja	0,084
2	Motivasi Kerja	0,525
3	Lingkungan Kerja Internal	0,312

Sumber: Hasil Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa dalam analisis regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena hasil uji *glejser* menunjukkan nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar $0,084 > 0,05$, variabel motivasi kerja sebesar $0,525 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja internal sebesar $0,312 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas sangat jelas menunjukkan jika tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen dikarenakan nilai signifikannya lebih dari 0,05.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 diatas, pada variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,771 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,297 < 10$, variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,735 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,360 < 10$, variabel lingkungan kerja internal memiliki nilai

tolerance sebesar $0,695 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,438 < 10$. Dari masing masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig t
Disiplin Kerja	2,647	2,021	0,012
Motivasi Kerja	2,381	2,021	0,022
Lingkungan Kerja Internal	2,177	2,021	0,036

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7, hasil uji t (parsial) dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja (X1) didapatkan t hitung sebesar 2,647 dengan nilai signifikan t sebesar 0,012. T tabel

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0,771	1,297
2	Motivasi Kerja	0,735	1,360
3	Lingkungan Kerja Internal	0,695	1,438

diperoleh $df=n-2-1$ ($df=43-2-1$) 2,021, dengan demikian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,647 > 2,021$) atau nilai signifikan $t < 0,05$ ($0,012 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin

- kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil uji t terhadap variabel motivasi kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 2,381 dengan nilai signifikan t sebesar 0,022. T tabel diperoleh $df=n-2-1$ ($df=43-2-1$) 2,021, dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel ($2,381 > 0,021$) atau nilai signifikan t $<$ 0,05 ($0,022 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Internal (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja internal (X3) didapatkan t hitung sebesar 2,177 dengan nilai signifikan t sebesar 0,036. T tabel di peroleh $df=n-2-1$ ($df=43-2-1$) 2,021, dengan demikian nilai t hitung $<$ t tabel ($2,177 > 2,022$) atau nilai signifikan t $>$ 0,05 ($0,036 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja internal (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 8. Uji F

Sumber: Hasil Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh dari nilai f hitung sebesar 14,596 sedangkan nilai f tabel di peroleh $df=n-2-1$ ($df=43-2-1=40$), dengan begitu $14,596 > 2,84$ serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut $<$ 0.05. Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama- sama variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja internal (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Agama Tingkat Pertama Purbalingga.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

<i>Adjusted R Square</i>	Persentase
0,493	49,3%

Sumber: Hasil Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan table 9, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang di peroleh 0,493. Hal ini menunjukkan bahwa 0,493 atau 49,3% kinerja pegawai Pengadilan Agama Purbalingga di pengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari

F hitung	F tabel	Sig.
14,596	2,84	0,000

disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja intrinsik (X3). Sementara sisanya yaitu 51% di pengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t variabel disiplin kerja (X1) didapatkan t hitung sebesar 2,647 dengan nilai signifikan t sebesar 0,012. T tabel yang diperoleh dari $df=n-k-1$ ($df=43-2-1$) 2.021. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel ($2,647 > 2,021$). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 ($0,012 < 0,05$) maka hipotesis (H1) Penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pengadilan Agama Purbalingga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang positif dan signifikan yang terjadi karena ketika pegawai menerapkan kedisiplinan, Dimana disiplin merupakan sikap dan tindakan yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan, norma dan standar yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 2,381 dengan nilai signifikan t sebesar 0,021. T tabel yang diperoleh dari $df=n-2-1$ ($df=43-2-1$) 2.021. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel ($2,381 > 2,021$). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 ($0,022 < 0,05$) maka hipotesis (H2) Penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pengadilan Agama Purbalingga. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Wisika dkk., 2022) Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang positif signifikan terjadi karena ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki energi dan semangat yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Tingginya motivasi kerja juga dapat meningkatkan fokus dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Pegawai Hasil uji t variabel

lingkungan kerja internal (X3) didapatkan t hitung sebesar 2,177 dengan nilai signifikan t sebesar 0,036. T tabel yang diperoleh dari $df=n-2-1$ ($df=43-2-1$) 2.021. Dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel ($2,177 > 2,021$). Kemudian nilai signifikan t $<$ dari 0,05 ($0,036 < 0,05$) maka hipotesis (H3) Penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel lingkungan kerja internal (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pengadilan Agama Purbalingga. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Melati dkk., 2022). Menyatakan bahwa lingkungan kerja internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja internal yang berpengaruh positif dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, memperkuat fokus serta mengurangi stres, sehingga pegawai di instansi dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Pengadilan Agama Purbalingga. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat disiplin rendah. Disiplin kerja yang baik membantu pegawai dalam mengelola waktu dan tugas dengan lebih efisien. Pegawai yang disiplin mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mengurangi penundaan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Purbalingga. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukan kinerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas kerja individu dan organisasi.
3. Lingkungan kerja Internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Purbalingga. Lingkungan kerja internal yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai

secara keseluruhan. Lingkungan kerja Internal yang baik.

kinerja pegawai, dan sisanya 51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

1. Sampel yang digunakan masih terbatas, dimana penelitian ini hanya menggunakan 43 sampel. Dengan keterbatasan sampel yang digunakan maka kemungkinan jawaban dari responden kurang objektif.
2. Penelitian ini hanya menggunakan data dari kuesioner, pengukuran data penelitian menggunakan kuesioner mempunyai beberapa kelemahan diantaranya yaitu kuesioner sering kali menggunakan pernyataan tertutup dan pengisian kuesioner oleh responden yang tidak bersungguh-sungguh dapat menimbulkan hasil yang tidak maksimal.
3. Penelitian ini terbatas hanya pada pendekatan kuantitatif, padahal masih banyak faktor yang dapat dieksplorasi lebih mendalam. Metode ini cenderung mengutamakan data angka dan statistik yang dapat diukur, sehingga kesimpulan yang dihasilkan cenderung bersifat dangkal dan kurang mampu menggambarkan fenomena yang diteliti.
4. Nilai koefisien determinasi penelitian ini masih tergolong kecil yakni sebesar 0,493 artinya variabel penelitian ini berpengaruh sebesar 49% terhadap

Saran

1. Disiplin kerja yang diterapkan oleh Pengadilan Agama Purbalingga perlu adanya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kedisiplinan dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan mengenai pentingnya disiplin dalam lingkungan kerja serta dampak positifnya terhadap kinerja keseluruhan. Selain itu, penerapan sistem pengawasan yang ketat, seperti pemantauan absensi dan pelaporan keterlambatan yang secara rutin, juga perlu dilakukan. Kebijakan yang jelas dan penerapan sanksi tegas bagi pelanggar disiplin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien.
2. Motivasi kerja pada Pengadilan Agama Purbalingga masih perlu ditingkatkan kembali seperti penekanan lebih pada pemberian penghargaan yang merata diseluruh bagian. Penghargaan bagi pegawai sangat penting karena dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Penghargaan yang diberikan secara adil dan tepat waktu dapat membuat pegawai

merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.

3. Lingkungan kerja internal pada Pengadilan Agama Purbalingga sudah baik namun perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan tingkat kenyamanan dalam lingkungan tersebut guna meningkatkan kinerja. Seperti memeprebaiki infastruktur dan fasilitas kerja, mengembangkan budaya yang positif dan menciptakan lingkungan yang inklusif dan beragam dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, organisasi dapat mempertahankan talenta terbaik, dan mencapai tujuan kinerja dengan lebih efektif.
4. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat menggunakan sumber lain pada kuesioner guna memperoleh pandangan yang berbeda mengenai variabel yang diteliti. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode pengumpulan data seperti kuesioner terbuka, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap subjek penelitian. Selain disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal, masih banyak terdapat variabel independen atau faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Maka dari itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan

penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Anggara, I. D., & Husniati, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1).
- Basuki, U. (2020). Dasar Negara dan Hukum Dasar: Suatu Telaahan Yuridis atas Relasi Pancasila dan UUD 1945. *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 8(1). <https://doi.org/10.14421/sh.v8i1.2046>
- Desi, K. S., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 3(4), 229–247. <https://doi.org/10.47747/jismab.v3i4.905>
- Erdiansyah, E. (2016). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

PADA CV PATAKARAN
PALEMBANG. *Jurnal Ecoment
Global*, 1(1), 93–108.
<https://doi.org/10.35908/jeg.v1i1.88>

Kantohe, A., & Sutarmin, S. (2023).
PENGARUH DISIPLIN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah
Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(3),
242–258.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6069>

Pesireron, S. (2016). *PENGARUH
KETERAMPILAN, JOBB STRESS
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA AUDITOR INSPEKTORAT*.
5(1).

Rais Barliansyah, Muh. Z. (2023).
Interpretasi Majelis Hakim Pengadilan
Agama Klaten atas Asas Ultra Petitum
Partium. *Jurnal Impresi Indonesia*,
2(3), 251–265.
<https://doi.org/10.58344/jii.v2i3.2202>

Riyanto, S. . (2018). ANALISIS
PENGARUH LINGKUNGAN
INTERNAL DAN EKSTERNAL
TERHADAP KEUNGGULAN
BERSAING DAN KINERJA USAHA
KECIL MENENGAH (UKM) DI
MADIUN. *JMBI UNSRAT (Jurnal
Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi
Universitas Sam Ratulangi)*., 5(3).
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v5i3.21707>

Usdeka, F., Widyastuti, I., & Handani, D.
(2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan
Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai