



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK
PADA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA
JAKARTA PUSAT**

¹Puji Astuti, ²Laura Komala

¹Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

[kakupjiaastuti22@gmail.com](mailto:kakpujiaastuti22@gmail.com)

²Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

dosen01013@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the influence of work discipline and work environment on the performance of contract employees at the Constitutional Court of the Republic of Indonesia, Central Jakarta, partially and simultaneously. The method used was quantitative. The sampling technique used the Slovin formula, and after calculations, a sample of 78 respondents was obtained. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results of this study are that work discipline has a significant effect on the performance of contract employees with the regression equation $Y = 17.006 + 0.579X_1$, the correlation coefficient value is 0.677 (strong), the determination coefficient is 45.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$, namely $(8.009 > 1.982)$. The work environment has a significant effect on the performance of contract employees with the regression equation $Y = 14.408 + 0.644X_2$, the correlation coefficient value is 0.665 (strong), the determination coefficient is 44.2% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$, namely $(7.765 > 1.982)$. Work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of contract employees with the regression equation $Y = 6.157 + 0.420X_1 + 0.456X_2$. The correlation coefficient is 0.803 (strong), with a determination coefficient of 64.5%, while the remaining 35.5% is influenced by other variables. The hypothesis test yielded a calculated F value $> F$ table value, namely $(68.122 > 3.120)$.*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Contract Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan setelah dilakukan penghitungan diperoleh sampel sebanyak 78 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,006 + 0,579X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,677 (kuat), koefisien determinasi sebesar 45,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(8,009 > 1,982)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,408 + 0,644X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 (kuat), koefisien determinasi sebesar 44,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(7,765 > 1,982)$. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dengan persamaan regresi $Y = 6,157 + 0,420X_1 + 0,456X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,803 (kuat), koefisien determinasi sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(68,122 > 3,120)$.

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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting di perusahaan sebab merupakan faktor penggerak semua kegiatan organisasi. Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan

mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan dan tercapainya organisasi adalah dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja di artikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, kepatuhan dan ketaatan individu atas peraturan yang ditetapkan dalam organisasi baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran, sehingga ketertiban akan tercipta dan memungkinkan akan lebih cepat tercapai tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Kontrak Mahkamah Konstitusi

| Tahun | Jumlah Pegawai Kontrak | Keterangan | | | | Jumlah | Persentase |
|-------|------------------------|------------|-------|-------|------|--------|------------|
| | | Terlambat | Sakit | Alpha | Izin | | |
| 2022 | 300 | 70 | 38 | 33 | 35 | 176 | 58,7% |
| 2023 | 300 | 78 | 36 | 39 | 30 | 183 | 61,0% |
| 2024 | 300 | 90 | 32 | 34 | 31 | 188 | 62,7% |

Sumber : Bagian Kepegawaian

Berdasarkan tabel 1.1 diatas tingkat ketidak hadirannya pegawai kontrak mahkamah konstitusi masih tinggi. Pada tahun 2022 jumlah pegawai 300 dengan keterlambatan, sakit, alpha dan izin tidak masuk kantor sebanyak 176 dengan persentase 58,7%. Kemudian pada tahun 2023 dengan jumlah pegawai kontrak masih sama yaitu 300 pegawai dengan keterlambatan, sakit, alpha dan izin tidak masuk kantor meningkat menjadi sebanyak 183 dengan persentase 61,0%. Selanjutnya pada tahun 2023 dengan jumlah pegawai kontrak masih sama yaitu 300 pegawai dengan keterlambatan, sakit, alpha dan izin tidak masuk kantor meningkat menjadi sebanyak 188 dengan persentase 62,7%.

Tabel 1.2
Penilaian Lingkungan Kerja Pegawai Kontrak Mahkamah Konstitusi Tahun 2024

| Fakto Lingkungan Kerja | Uraian |
|--------------------------|--|
| Penggunaan Warna Ruangan | Pilihan warna ruangan yang tidak tepat akan memberikan ketidaknyamanan dalam bekerja |
| Suhu Udara | Suhu udara yang terlalu panas akan memberikan ketidaknyamanan dalam bekerja |
| Penerangan | Tingkat penerangan yang kurang baik akan membuat kondisi kerja yang kurang nyaman |
| Suara | Suara yang bising akan mengganggu pekerjaan |
| Hubungan Kerja | Komunikasi hubungan antar rekan kerja bisa membuat suasana kerja yang menyenangkan |

Sumber : Bagian Kepegawaian

Berdasarkan hasil tabel di atas penilaian lingkungan kerja tahun 2022 pegawai kontrak mahkamah konstitusi dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja yang masih kurang baik seperti kurangnya suhu udara , minimnya ventilasi udara yang mengakibatkan kurangnya sirkulasi udara yang keluar atau pun masuk yang akibatnya ruangan terasa panas, Maka hal ini akan berdampak bagi kinerja setiap karyawan.

Tabel 1.3
Data Kinerja Pegawai Kontraks Mahkamah Konstitusi

| Indikator | Hasil Penelitian Kinerja | | | | |
|---------------------------------|---|--------|--------|--------|--------|
| | Penilaian | Target | 2022 | 2023 | 2024 |
| Kualitas kerja | Ketelitian dan kerapihan kerja penyusunan rencana kerja | 100% | 81% | 79% | 66% |
| Kuantitas kerja | Jumlah rencana kerja yang dapat diselesaikan | 100% | 79% | 80% | 69% |
| Pengetahuan kerja | Minimnya pelatihan kerja | 100% | 71% | 72% | 70% |
| Pelaksanaan tugas | Melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab | 100% | 72% | 75% | 73% |
| Tanggung jawab | Tanggung jawab terhadap pengelolaan kerja | 100% | 72% | 70% | 69% |
| Pencapaian Rata-rata (%) | | | 73,25% | 72,25% | 72,25% |

Sumber: Bagian Kepegawaian

Berdasarkan dari hasil tabel 1.3 di atas data kinerja pegawai kontrak dapat menunjukkan hasil penilaian selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022 kinerja pegawai kontrak hanya mencapai 73,25% akan tetapi masih belum sesuai harapan perusahaan sehingga kinerja pegawai kontrak kurang baik dan hal ini berdampak buruk bagi perusahaan. Namun kinerja pegawai kontrak kembali mengalami penurunan pada tahun 2023 dan tahun 2024 sehingga tingkat kinerja pegawai kontrak semakin menurun. Penyebab kinerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya apresiasi, tidak cocok dengan tim serta tidak adanya transparansi. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan pegawai kontrak sehingga dapat meningkatkan kinerja kerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Dengan mempelajari ilmu manajemen, maka akan mampu mempelajari cara mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Pengertian manajemen menurut Rivai dalam Ningsih (2025:2) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”. Menurut Hasibuan (2023:9) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sedarmayanti (2023:6) berpendapat “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber

daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan karena sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Menurut Wirawan (2023:25) berpendapat "sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi". Kemudian pendapat lainnya disampaikan Hasibuan (2023:10) yang mendefinisikan "sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat".

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2022:86) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hasibuan dalam Sunarto dkk (2021:119) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kemudian menurut Handoko dalam Sunarto dkk (2021:119) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2023:36) "penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2023:35) menyampaikan bahwa "dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2022:173) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek

yang dapat ditarik sebagai sampel.

Selanjutnya Handayani (2023:65) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai kontrak Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat yang berjumlah 300 pegawai (diambil berdasarkan jumlah pegawai kontrak tahun 2024).

3.4.2 Sampel

Menurut Siyoto (2023:52) menjelaskan bahwa “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”. Selanjutnya menurut Arikunto (2022:131) berpendapat sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Kemudian masih menurut Sugiyono (2023:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. menurut Arikunto (2022:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2023:81) “Tehnik *sampling* merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2022:47) “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,600, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $<$ 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 78 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.11429271 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .063 |
| | Positive | .034 |
| | Negative | -.063 |
| Test Statistic | | .063 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.157 | 2.741 | | 2.246 | .028 | | |
| | Disiplin Kerja (X1) | .420 | .064 | .490 | 6.541 | .000 | .843 | 1.186 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .456 | .073 | .471 | 6.290 | .000 | .843 | 1.186 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Kontrak (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,843 dan lingkungan kerja sebesar 0,843 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,186 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,186 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .803 ^a | .645 | .635 | 2.142 | 1.687 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Kontrak (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,687 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.577 | 1.630 | | -.967 | .336 |
| | Disiplin Kerja (X1) | .043 | .038 | .138 | 1.127 | .263 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .047 | .043 | .132 | 1.081 | .283 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,263 dan lingkungan kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,283 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

1. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.006 | 2.616 | | 6.501 | .000 |
| | Disiplin Kerja (X1) | .579 | .072 | .677 | 8.009 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Kontrak (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}* yaitu (8,009 > 1,982). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 yaitu (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kontrak Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 625.279 | 2 | 312.640 | 68.122 | .000 ^b |
| | Residual | 344.208 | 75 | 4.589 | | |

| | | | | |
|-------|---------|----|--|--|
| Total | 969.487 | 77 | | |
|-------|---------|----|--|--|

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Kontrak (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($68,122 > 3,120$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ yaitu ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,59 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 12,2% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 40,0% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 43,5% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,7% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Total *mean* skor variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,63 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas lingkungan kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 14,0% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 41,0% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 40,1% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 4,2% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai Kontrak

Total *mean* skor variabel kinerja pegawai kontrak adalah sebesar 3,78 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja pegawai kontrak yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 15,3% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 50,8% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 31,2% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,6% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,3% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

4.2.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,006 + 0,579X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,677 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,458 atau sebesar 45,8% sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,009 > 1,982$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kontrak Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dodi Prasada, Liawati, Yeni Lianawati (2025). Pengaruh

Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Unit Kerja Logistik Kota Cilegon. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($112,800 > 3,120$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Chasanah (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 34,612 + 0,668X$ dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,609 > 1,660$).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,408 + 0,644X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,442 atau sebesar 44,2% sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($7,765 > 1,982$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ihsan Suryadi (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi di Jakarta. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,7%, dan uji hipotesis diperoleh $sig. 0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Inge Dhila Anggraeni, Endang Susilo Wardani (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($153,833 > 3,11$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,8%.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,157 + 0,420X_1 + 0,456X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,803 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($68,122 > 3,120$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sulistia Wati Aliah, Laura Komala (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR NBP 12

Tangerang Selatan. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,943 > 3,19$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isep Amas Priatna (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,606 > 3,11$).

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,006 + 0,579X_1$, nilai korelasi sebesar 0,677 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,009 > 1,982$). Dengan demikian H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kontrak Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,408 + 0,644X_2$ nilai korelasi sebesar 0,665 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($7,765 > 1,982$). Dengan demikian H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,157 + 0,420X_1 + 0,456X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,803 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($68,122 > 3,120$). Dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kontrak di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja pegawai kontrak di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Jakarta Pusat.

3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 78 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu “Perusahaan membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada karyawan secara adil”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,29. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus adil seadilnya dalam pengajuan ijin, hak cuti kepada karyawan secara bertahap atau bergantian yang dapat dilaksanakan ke seluruh jajaran karyawan.
2. Pada variabel lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu “Kondisi warna ruangan kerja yang nyaman membuat karyawan selalu giat dalam bekerja”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,27. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan pemilihan warna yang lebih cerah pada ruangan kerja karena dapat menentukan suasana hati karyawan di dalam ruangan tersebut dan dapat membuat para karyawan menjadi lebih betah saat berada di ruang kerja.
3. Pada variabel kinerja pegawai kontrak pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu “Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,27. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus menerapkan strategi yang tepat dan konsisten untuk mencapai target menjadi lebih terarah dan dapat dievaluasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abdullah, M. M. (2022). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media
- Ahyari (2021). *Manajemen Produksi dan Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Al Irfani, M. H. (2024). *MANAJEMEN STRATEGIK LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTS KH. M. NOER KEDUNG MANGU SURABAYA* (Doctoral dissertation, Institut Al Fithrah (IAF) Surabaya).
- Algifari, D., & Si, M. (2021). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2022). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Anoraga, P. (2022). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2023). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2022). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2021). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KONTRAK PADA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA JAKARTA PUSAT**

- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T. (2022). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery, T.S. (2023). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam, G. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto. Q. (2023). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Maholtra, N. K. (2023). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2032). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang, E.F.M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2022). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, R.C. (2022). *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Moekijat (2023). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Nawawi, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ningsih, D. C., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2026). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 848–864
- Nitisemito. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Nugroho (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Randi, J. (2022). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2022). *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Riska, P., Huring, H., & Mulawarman, W. G. (2025). Peran Manajemen Strategik Dalam Membangun Budaya Inovasi di Lembaga Pendidikan: Studi Empiris. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Rismiadi, Y., Sudarman, E., & Suhardi, S. (2025). Pengaruh Fungsi Manajemen dan Evaluasi Pembelajaran terhadap Prestasi Palang Merah Remaja di SMK Negeri 47 Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1494-1507.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2022). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L. (2023). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Salam, B. (2023). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2022). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti (2023). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah (2021) *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Simamora, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2023). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sintaasih dan Wiratama (2022) *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan*

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK PADA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA JAKARTA PUSAT

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung.* Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol 7.
- Sinungan (2020) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, W. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S. (2022). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sofyandi, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I. (2023). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2022). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. (2023). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat, A. (2022). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tripustikasari, E. (2025). Peran Manajemen dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi. *Journal of New Trends in Sciences*, 3(2), 01-10.
- Umi, N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2023). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo, S. (2023). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya (2021) *Manajemen Kualitas Jasa Edisi 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Wiratama (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, 126-134.
- Wirawan. (2023). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V.R. (2022). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Sumber Jurnal:

- Aliah, S. W., & Komala, L. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR NBP 12 TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(4), 144-152.
- Alwi, C. L., & Amalya, N. T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(1), 112-123.
- Amelia, L., & Nelsi, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin di Bogor. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(2), 238-248.
- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 3(3), 135-143.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31-39.
- Farida, S. I., & Nurazizah, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK PADA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA JAKARTA PUSAT

- (*JIMAWA*), 3(2), 90–97.
- Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 161.
- Kurniawan, A. A., & Astria, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(3), 620–630.
- Manurung, J. B., & Sihite, B. F. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indodev Niaga Internet Kota Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 922–930.
- Nabhan, M. D. H., & Andriani, J. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. PRISMA MANDIRI SELARAS KOTA DEPOK. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 7398-7413.
- Nurfazria, A., & Anismadiyah, V. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynamika Blockindo Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(3), 555–566.
- Prasada, D., Liawati, L., & Lianawati, Y. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Unit Kerja Logistik Kota Cilegon Banten. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 3(2), 159-173.
- Priatna, I. A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHAKTI KARYA DISTRIBUSI INDONESIA. *Manageable*, 1(1), 1-12.
- Sahertian, O. L., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Samudra Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 217-228.
- Sari, E. T., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 48-65.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223-229.