

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**

**Disusun oleh:
Reida Sukmawati
NIM 22102040017**

**Dosen Pembimbing:
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan
Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Reida Sukmawati
NIM : 22102040017
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

- o Bebas dari unsur plagiarisme.
- o Hasil pemeriksaan similaritas melalui Turnitin menunjukkan tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan "small match exclusion" sepuluh kata.
- o Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku.

dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui:

Yogyakarta, 08 Maret 2026

Ketua Program Studi
Munif Solihan, MPA.

Dosen Pembimbing
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd

NIP 19851209 201903 1 002

NIP 19701026 200501 1 005

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-566/Un.02/DD/PP.00.9/04/2026

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **REIDA SUKMAWATI**
Nomor Induk Mahasiswa : **22102040017**
Telah diujikan pada : **Kamis, 12 Maret 2026**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 69b7bca490196



Penguji I

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 69dde7e53306b



Penguji II

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6944ca45e480



Yogyakarta, 12 Maret 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 69ddc1f60c497

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI


Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reida Sukmawati
NIM : 22102040017
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 08 Maret 2026
Yang menyatakan


Reida Sukmawati
NIM. 22102040017



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَأَنْ تَيْسَرَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya

(QS. An – Najm:39)¹



¹ Kementerian Agama RI, “Qur’an Kemenag,” Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an, 2026, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/53?from=39&to=39>, diakses 5 Februari 2026.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta



ABSTRAK

Reida Sukmawati, 22102040017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data melalui kuesioner angket. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,512, nilai t-hitung 3,865 > t-tabel 1,984, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Begitu juga dengan lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,444, nilai t-hitung 3,451 > t-tabel 1,984, serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Hasil uji f menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai f-hitung 74,678 > f-tabel 3,09, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 59,8% dan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga H3 diterima.

Kata Kunci; Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Reida Sukmawati, 22102040017. *The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of Yogyakarta City. Thesis, Da'wah Management Study Program, Faculty of Da'wah and Communication, Sunan Kalijaga State Islamic University, Yogyakarta.* This study examines the Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of Yogyakarta City. The purpose of this study is to analyze the partial and simultaneous influence of work discipline and work environment on employee performance at the Office of the Ministry of Religion of Yogyakarta City. The type of research used is associative research with a quantitative approach, data collection method through questionnaires. The sampling technique used is non-probability sampling. The sample in this study was 100 respondents. Based on the results of the *t*-test, it was shown that work discipline (X_1) partially had a positive and significant effect on employee performance (Y) with a regression coefficient value of 0.512, a *t*-calculation value of 3.865 > *t*-table of 1.984, and a significance value of 0.000 < 0.05, so that H1 was accepted. Likewise, the work environment (X_2) partially had a positive and significant effect on employee performance (Y) with a regression coefficient value of 0.444, a *t*-calculation value of 3.451 > *t*-table of 1.984, and a significance value of 0.001 < 0.05, so that H2 was accepted. The results of the *f* test showed that work discipline (X_1) and work environment (X_2) simultaneously had a positive and significant effect on employee performance (Y), with an *f*-calculation value of 74.678 > *f*-table 3.09, a significance value of 0.000 < 0.05, and the value of the Adjusted R Square determination coefficient of 59,8% and the remaining 40,2% was influenced by other variables that were not studied in this study. until H3 is accepted.

Keywords; Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta” dapat disusun dan diselesaikan. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir nanti.

Penyusunan skripsi ini ditujukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos) di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Munif Solihan, MPA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc., M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu, bimbingan, motivasi sejak awal perkuliahan.

5. Bapak Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan ilmu, motivasi, arahan, saran, dan bimbingan dari awal sampai akhir penyusunan skripsi.
6. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si., selaku Penanggungjawab BMT MD yang telah memberikan ilmu, motivasi, bimbingan, dan nasehat selama menjadi pengurus BMT MD dan penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta atas izin dan kesempatan yang telah diberikan, sehingga penelitian ini dapat terlaksana sampai selesai.
10. Kedua orang tua tercinta, Bapak Dedy Sutopo dan Ibu Muryani yang telah memberikan dukungan semangat, doa, nasehat, kasih sayang selama menjalani studi untuk meraih gelar sarjana. Semoga Bapak dan Ibu selalu diberikan umur panjang, kesehatan, dan kebahagiaan dalam hidupnya.
11. Kakak-kakak tercinta, Novi Sulastianingsih dan Imas Dian Mawarni, yang telah memberikan motivasi, doa, dan selalu menghibur ketika pusing dalam menyusun skripsi
12. Sahabatku tercinta, Citra Ningrum, Tyas, Evita, Suhailah, Annida, Salwa, terima kasih yang selalu memberikan semangat, dukungan, doa, dan canda tawa ketika peneliti dalam kondisi terpuruk, serta kebersamaan yang terjalin selama ini.

13. Teman-teman Manajemen Dakwah Angkatan 2022 yang telah menjadi bagian dari perjalanan selama masa perkuliahan.
14. PAC IPNU IPPNU Prambanan, yang telah menjadi wadah untuk belajar, berjuang, bertaqwa, dan berproses dalam belajar organisasi, mengembangkan diri selama ini.
15. Teman-teman KKN 117 Kelompok 76 Dusun Sengir, Desa Kalirejo, Kabupaten Kulon Progo, yang telah memberikan dukungan dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perjalanan peneliti.

Yogyakarta, 08 Maret 2026



Peneliti



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Sistematika Pembahasan	15
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	17
A. Kajian Teori	17
1. Disiplin Kerja	17
2. Lingkungan Kerja.....	21
B. Kerangka Berpikir.....	30
C. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	33

C.	Definisi Konseptual dan Operasional.....	34
1.	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel X	35
2.	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Y.....	36
D.	Instrumen Penelitian	37
1.	Instrumen Penelitian/ Skala Variabel X (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja).....	38
2.	Instrumen Penelitian/Skala Variabel Y (Kinerja Pegawai)	40
3.	Uji Instrumen Penelitian	41
E.	Metode Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		53
A.	Deskripsi Data	53
B.	Hasil Analisis Data.....	57
C.	Pembahasan	66
BAB V PENUTUP		72
A.	Kesimpulan	72
B.	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....		75
LAMPIRAN.....		84

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Literature Review	10
Tabel 2	Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja (X)	36
Tabel 3	Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)	36
Tabel 4	Skor Skala Likert.....	38
Tabel 5	Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba	38
Tabel 6	Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	39
Tabel 7	Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba	39
Tabel 8	Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba	40
Tabel 9	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Pegawai Sebelum Uji Coba.....	40
Tabel 10	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Pegawai Setelah Uji Coba	41
Tabel 11	Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	42
Tabel 12	Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₂) Analisis Pertama.....	43
Tabel 13	Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₂) Analisis Kedua	44
Tabel 14	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	45
Tabel 15	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	46
Tabel 16	Interpretasi Koefisien Determinasi.....	52
Tabel 17	Hasil Statistik Deskriptif.....	53
Tabel 18	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 19	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	55

Tabel 20	Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 21	Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 22	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	58
Tabel 23	Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 24	Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glesjer)	60
Tabel 25	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 26	Hasil Uji Parsial (Uji T)	63
Tabel 27	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	64
Tabel 28	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Capaian Kinerja Kantor Kemenag Kota Yogyakarta	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1 Kurva Normal P-P Plot.....	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya modernisasi global serta pelaksanaan reformasi birokrasi pada masa kini, tuntutan terhadap peningkatan publik semakin tinggi. Lembaga pemerintahan, termasuk Kementerian Agama dituntut mampu memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas kepada masyarakat. Namun, berdasarkan survei Litbang tahun 2023, indeks kepuasan layanan masyarakat terhadap kinerja Kementerian Agama masih menunjukkan ruang perbaikan dengan skor 83,25.² Fenomena ini menandakan perlunya peningkatan kualitas pegawai sebagai peran strategis pada kinerja organisasi publik.³

Keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi operasional serta mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas dan kontribusi para pegawai yang terlibat di dalamnya.⁴ Kualitas SDM tercermin dari kinerja pegawai yang dihasilkan. Semakin tinggi kompetensi dan tanggung jawab pegawai, semakin

² Humas Kemenag, “Survei Litbang Kemenag Indeks Kesalehan Sosial Dan Indeks Kepuasan Layanan KUA,” 2023, <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/survei-litbang-kemenag-indeks-kesalehan-sosial-8259-dan-indeks-kepuasan-layanan-kua-83237>, diakses 26 Juni 2025.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 419.

⁴ Novia Ruth Silain, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), hlm. 140.

optimal pula kinerja organisasi secara keseluruhan.⁵ Sebaliknya, kualitas SDM yang rendah akan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan capaian kinerja organisasi.

Kinerja menunjukkan seberapa banyak tujuan kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau tim dalam menyelesaikan tugas mereka, berdasarkan target yang telah ditetapkan sebelumnya.⁶ Capaian tersebut menjadi indikator keberhasilan sekaligus unsur penting dalam proses pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.⁷ Dengan demikian, peningkatan kinerja secara berkelanjutan akan memberikan kontribusi positif terhadap stabilitas serta kemajuan organisasi secara menyeluruh.

Studi menunjukkan kinerja pegawai yang rendah sering dikeluhkan oleh masyarakat, akibatnya kurangnya profesionalisme, pengawasan, dan pelayanan. Kondisi ini mencerminkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor-faktor tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kemampuan, dan komitmen kerja yang dimiliki pegawai.⁸ Disisi lain, faktor yang berasal dari luar individu mencakup tingkat

⁵ Brenda U.C Warongan, Lucky O.H Dotulong, and Genita G Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon," *Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): 963–72.

⁶ Janah Sojanah, *Kinerja Sumber Daya Manusia : Sebuah Evaluasi Di Masa Pandemi Covid-19 Menuju Era New Normal* (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023), hlm. 20.

⁷ Agus Sya'bani Arlan, "Kinerja Dinas Perpustakaan Untuk Peningkatan Minat Membaca Masyarakat Tapin," *Administraus* 7, no. 3 (September 29, 2023): 20–26.

⁸ Robby Dharma, *Kinerja Karyawan Perbankan: Tinjauan Pengukuran Dan Implikasi* (Padang: CV. Gita Lentera, 2023), hlm. 45-46.

kepuasan kerja, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan dukungan ataupun hambatan terhadap pelaksanaan tugas.⁹

Disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting yang berperan menentukan tingkat kinerja pegawai. Sikap disiplin terlihat dari kepatuhan individu dalam menaati peraturan serta ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi.¹⁰ Disiplin sendiri menempati posisi strategis dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia, mengingat tingkat disiplin yang tinggi dari para pegawai dalam sebuah organisasi akan memberikan pengaruh positif terhadap meningkatnya pencapaian prestasi kerja sekaligus membentuk SDM yang memiliki kualitas optimal.¹¹

Tidak dapat dipungkiri bahwa aspek lingkungan tempat bekerja juga menjadi penentu bagi prestasi yang dicapai oleh para pegawai. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan kondisi di sekitar pegawai yang berpengaruh terhadap proses serta hasil kerja.¹² Lingkungan kerja ini mencakup dari segi fisik mencakup kondisi berupa tingkat pencahayaan, intensitas kebisingan, serta suhu ruangan, sedangkan dari segi nonfisik berkaitan dengan kualitas hubungan antar pegawai, status sosial, serta lingkungan sosial.¹³ Suasana kerja nyaman dapat tercipta berkat dukungan lingkungan yang kondusif, sehingga mampu mendorong

⁹ Dharma, *Kinerja Karyawan Perbankan: Tinjauan Pengukuran Dan Implikasi*, hlm. 45.

¹⁰ Raymond et al., "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa," *Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen* 11, no. 1 (2023): 129–33.

¹¹ Wau, Samalua Waoma, and Ferdinand, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, no. 2 (2021): 203–12.

¹² Farrel Andreas, Parama Santati, and Wita Farla, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas," *Jurnal Maneksi* 12, no. 2 (2023): 332–38.

¹³ Muhamad Nurul Fikri et al., "Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen* 12, no. 3 (2025): 1–8.

peningkatan kinerja pegawai.¹⁴ Dengan demikian, manajemen organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Dampak disiplin kerja terhadap hasil kerja akan semakin besar jika mendapatkan dukungan dari kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling memperkuat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Berbagai studi terdahulu telah menelaah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, namun hasilnya bervariasi. Misalnya, penelitian oleh Shaqila Dwi Anggraini, dkk., (2024) di Kantor Kecamatan Babelan, diperoleh keduanya memberikan dampak yang nyata terhadap kinerja.¹⁵ Sementara itu, Ridwan Basirun, dkk., (2022) juga menunjukkan hasil serupa di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.¹⁶ Namun, hasil berbeda ditemukan Alvin Mukti, dkk., (2023) di PT. Supreme Food Rembang, dimana disiplin kerja tidak menimbulkan dampak positif yang berarti terhadap kinerja.¹⁷ Perbedaan temuan ini memperkuat adanya ketidakkonsistenan empiris dari penelitian sebelumnya.

¹⁴ Awa et al., *Manajemen Kompensasi Di Era GIG Economy* (Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri, 2024), hlm. 47.

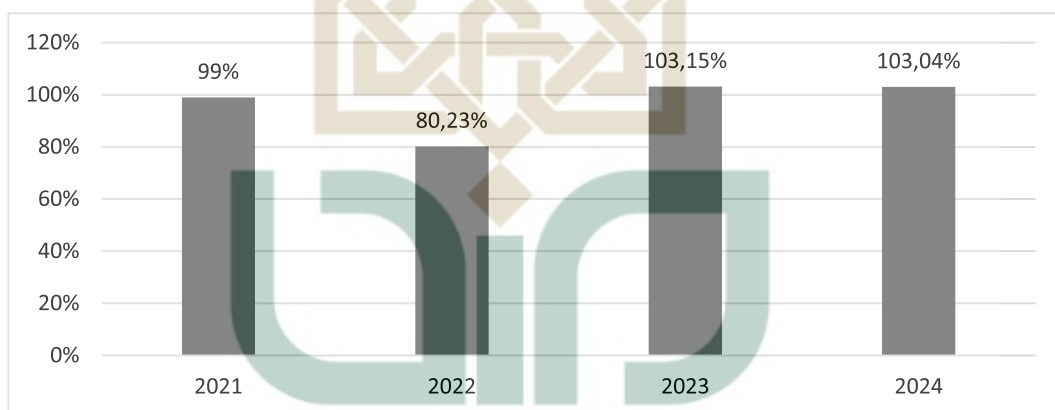
¹⁵ Shaqila Dwi Anggraini, Zahara Tussoleha Rony, and Rycha Kuwara Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan," *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta* 2, no. 1 (2024): 49–58.

¹⁶ Ridwan Basirun et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Center of Economic Students Journal* 5, no. 4 (2022): 337–48.

¹⁷ Alvin Mukti Prasetya et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang," *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* 9, no. 01 (2023): 19.

Peran Kementerian Agama Kota Yogyakarta meliputi pengelolaan dan pelaksanaan layanan yang berkaitan dengan aspek keagamaan bagi masyarakat.¹⁸ Sebagai wakil pemerintah pusat di daerah, Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta bertugas melakukan berbagai program keagamaan, seperti membina umat beragama, mengelola pendidikan agama, pembinaan haji dan umroh, serta kegiatan keagamaan lainnya.¹⁹ Namun, dalam pelaksanaannya berdasarkan laporan capaian kinerja selama empat tahun terakhir dari tahun 2021-2024 tercatat adanya fluktuasi capaian kinerja Kantor Kemenag Kota Yogyakarta sebagai berikut:²⁰

Gambar 1.1 Capaian Kinerja Kantor Kemenag Kota Yogyakarta



Sumber: Laporan Kinerja Kantor Kemenag Kota Yogyakarta tahun 2021-2024

Dari fenomena fluktuasi capaian kinerja tersebut, terlihat adanya perubahan dari tahun ke tahun. Pada 2021 realisasi kinerja berada pada angka 99% yang mencerminkan kondisi yang relatif baik. Memasuki 2022, terjadi penurunan yang

¹⁸ Lulu bin Tahir Achmad, “Efektivitas Perencanaan Anggaran Di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Maluku Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Keagamaan,” *Al-Mizan: Jurnal Kajian Hukum Dan Ekonomi* 10, no. 02 (2024): 227–45.

¹⁹ Kementerian Agama Yogyakarta, “Tugas Pokok Dan Fungsi,” 2025, <https://yogyakartakota.kemenag.go.id/profil/tugas-dan-fungsi/>, diakses 20 September 2025.

²⁰ PPID Kementerian Agama Yogyakarta, “Laporan Capaian Kinerja,” 2025, <https://yogyakartakota.kemenag.go.id/data-informasi/laporan-kinerja/>, diakses 20 September 2025.

cukup tajam hingga 80,23%, sehingga menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian kinerja. Selanjutnya, pada 2023 capaian kinerja kembali meningkat secara signifikan hingga menyentuh 103,15% dan relatif stabil pada 2024 dengan capaian sebesar 103,04%.²¹ Fluktuasi atau naik turunnya capaian kinerja ini tidak hanya dipengaruhi oleh target kinerja, tetapi juga berkaitan dengan tingkat disiplin kerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan masih adanya keterlambatan kehadiran, kepatuhan terhadap SOP yang belum konsisten, serta adanya perubahan kebijakan internal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja turut berpengaruh, hal ini dibuktikan dengan penyebaran tugas yang tidak merata disetiap bidang, koordinasi yang belum optimal antar bidang juga berpotensi memengaruhi stabilitas produktivitas pegawai. Oleh karena itu, naik turunnya capaian kinerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta menandakan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan dari capaian kinerjanya saja, melainkan tidak terlepas dari peran penting disiplin kerja dan lingkungan kerjanya. Dengan demikian, pengkajian analisis terhadap kedua aspek tersebut menjadi penting dalam upaya menjaga dan memaksimalkan kinerja pegawai secara berkesinambungan di lingkungan Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Lembaga tersebut memiliki karakteristik khusus dalam hal manajemen sumber daya manusia. Lembaga ini menjadi salah satu kantor dengan pelayanan publik terbaik secara nasional, terbukti dari diraihnya penghargaan pelayanan

²¹ PPID Kementerian Agama Yogyakarta, "Laporan Capaian Kinerja," 2025, <https://yogyakartakota.kemenag.go.id/data-informasi/laporan-kinerja/>, diakses 20 September 2025.

publik dengan predikat A (pelayanan prima) pada tahun 2020.²² Penghargaan ini bertujuan agar lembaga pemerintah seperti Kementerian Agama terus mempercepat pelayanan kepada masyarakat. Namun, tantangan SDM masih menjadi kendala utama dalam optimalisasi kinerja.

Selanjutnya, pada tahun 2020, berdasarkan hasil evaluasi Itjen Kemenag menyatakan bahwa Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta memiliki potensi untuk menuju predikat Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) dari KemenPAN-RB.²³ Potensi tersebut kemudian diwujudkan melalui berbagai upaya peningkatan kualitas pelayanan publik, salah satunya ditunjukkan dengan keberhasilan Kemenag Kota Yogyakarta dalam meraih penghargaan sebagai unit pelayanan publik terbaik dalam penyediaan sarana dan prasarana yang ramah bagi kelompok rentan dari Kementerian PAN-RB.²⁴ Penghargaan ini menjadi bukti nyata atas komitmen Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, serta pelayanan publik yang inklusif, adil, dan mudah diakses oleh seluruh lapisan masyarakat.

Meskipun sudah banyak penelitian yang lebih dulu mengkaji tentang sejauh mana disiplin kerja dan lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja, namun

²² Kemenag DIY, "Kankemenag Kota Yogyakarta Raih Predikat A Pelayanan Prima Dari KemenPAN-RB," 2021, <https://diy.kemenag.go.id/news/12988-selamat-kankemenag-kota-yogyakarta-raih-predikat-a-pelayanan-prima-dari-kemenpan-rb.html>, diakses 20 September 2025.

²³ Humas, "Itjen Kemenag: Kemenag Kota Yogyakarta Layak Maju WBBM," Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, 2020, [https://yogyakartakota.kemenag.go.id/itjen-kemenag-kemenag-kota-yogyakarta-layak-maju-wbbm/#:~:text=Dari hasil evaluasi dan pembahasan yang kami.ZI predikat WBBM KemenPAN RB dengan nilai](https://yogyakartakota.kemenag.go.id/itjen-kemenag-kemenag-kota-yogyakarta-layak-maju-wbbm/#:~:text=Dari%20hasil%20evaluasi%20dan%20pembahasan%20yang%20kami%20ZI%20predikat%20WBBM%20KemenPAN%20RB%20dengan%20nilai), diakses 18 Desember 2025.

²⁴ Eko Triyanto, "Kemenag Kota Yogyakarta Terima Penghargaan Pelayanan Publik Ramah Kelompok Rentan," Kemenag Kota Yogyakarta, 2023, [https://yogyakartakota.kemenag.go.id/kemenag-kota-yogyakarta-terima-penghargaan-pelayanan-publik-ramah-kelompok-rentan/#:~:text=Kemenag Kota Yogyakarta Terima Penghargaan,Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta](https://yogyakartakota.kemenag.go.id/kemenag-kota-yogyakarta-terima-penghargaan-pelayanan-publik-ramah-kelompok-rentan/#:~:text=Kemenag%20Kota%20Yogyakarta%20Terima%20Penghargaan,Kantor%20Kementerian%20Agama%20Kota%20Yogyakarta), diakses 7 April 2026.

terdapat ketidakkonsistenan empiris yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Selain itu, belum banyak yang mengkaji secara spesifik dalam konteks lembaga pemerintahan keagamaan seperti Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Mengingat karakteristik organisasi ini yang menuntut keseimbangan antara aspek profesionalitas dan nilai-nilai keagamaan, penelitian ini penting dilakukan untuk menjembatani antara teori disiplin kerja dan realita manajemen kinerja di lingkungan kerja sosial keagamaan.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang serta penelitian sebelumnya. Peneliti akan meneliti fenomena ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan berdasarkan latar belakang yang diberikan yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, berikut manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan gagasan serta memberikan manfaat dalam upaya pengembangan ilmu manajemen dakwah, khususnya ilmu tentang manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, serta sebagai dasar dalam perumusan kebijakan guna meningkatkan kualitas kinerja pelayanan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

b. Bagi Peneliti

Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi peneliti sekaligus mengasah kemampuan berpikir kritis serta kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan penelitian.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil studi ini diharapkan mampu memperkaya khazanah literatur dan menjadi acuan bagi penelitian lanjutan dalam bidang kinerja.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka sering disebut dengan *literature review*. Kajian pustaka dipahami sebagai aktivitas mencermati, memahami, pemahaman secara mendalam, serta menelusuri pengetahuan terhadap penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan.²⁵ Tujuan dari kajian pustaka ini untuk mendapatkan informasi atau data yang relevan, membangun teori dan mencegah peniruan penelitian dari sebelumnya. Adapun kajian pustaka dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1 Literature Review

No	Klasifikasi	
1.	Jenis	Skripsi
	Peneliti	Hasriani Ramadani ²⁶
	Tahun	2024
	Judul & Variabel	“Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar”

²⁵ Muh. Fitrah dan Luthfiyah, *Metode Penelitian* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2017), hlm. 138.

²⁶ Ramadani Hasriani, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024), hlm. 52-54.

No	Klasifikasi	
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Bahwa disiplin kerja memberi dampak positif pada kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sejumlah 3,051 yang ternyata lebih tinggi dari t tabel 2,01063, ditambah lagi dengan nilai signifikansi 0,004 alias dibawah 0,05. Hanya saja, determinasi yang tercapai yakni 0,162 atau 16,2% ini menunjukkan pengaruhnya masih termasuk lemah.
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen (X) yaitu disiplin kerja, dan dependen yaitu kinerja.
	Perbedaan	Terletak pada objek penelitian yang diteliti berupa Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar, rentang waktu penelitian 2024. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan tambahan variabel independen kedua berupa lingkungan kerja (X ₂), objek yang diteliti adalah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, rentang waktu penelitian 2026.
2.	Jenis	Skripsi
	Peneliti	Hengki Albertus Badidaga ²⁷
	Tahun	2022
	Judul & Variabel	“Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₁) Dan Disiplin Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boven Digoel Papua.”
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberi dampak positif pada kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi sebesar 61,7% yang berarti pengaruhnya cukup kuat. Kemudian, ditambah dengan probabilitas signifikansi dari setiap variabel lebih kecil dari ambang batas 0,05.
	Persamaan	Terletak pada variabel terikat yang diteliti yaitu kinerja
	Perbedaan	Terdapat pada variabel bebas pertama yang digunakan berupa lingkungan kerja (X ₁) dan variabel independen kedua berupa disiplin kerja, objek penelitian yang diteliti, rentang waktu penelitian 2022.
3.	Jenis	Skripsi

²⁷ Hengki Albertus Badidaga, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boven Digoel Papua” (Skripsi, Universitas Pakuan Bogor, 2022), hlm. 56-59.

No	Klasifikasi	
	Peneliti	Rizqina Wildan Kamiel Muttaqin ²⁸
	Tahun	2023
	Objek	Bank Muamalat Indonesia KC Kediri
	Judul & Variabel	“Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₁), Etika Kerja Islami (X ₂) Dan Disiplin Kerja (X ₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia KC Kediri)”
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil temuan menghasilkan bahwa secara individu lingkungan kerja, disiplin kerja tidak memberi dampak pada kinerja. Berbeda dengan variabel etika kerja memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan uji f ketiga variabel tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan koefisien determinasi sebesar 56,4% yang berarti pengaruhnya sedang.
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa terikat (Y) yaitu kinerja
	Perbedaan	Terdapat pada variabel bebas pertama yang dipakai berupa lingkungan kerja (X ₁), variabel independen kedua berupa etika kerja Islami (X ₂), variabel independen ketiga berupa disiplin kerja (X ₃), objek penelitian yang diteliti berupa Bank Muamalat Indonesia KC Kediri, rentang waktu penelitian 2023.
4.	Jenis	Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
	Peneliti	Alfina Nurfitia Aulia Putri, Wahna Widhianingrum, Titis Purwaningrum ²⁹
	Tahun	2025
	Objek	Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek
	Judul & Variabel	“Pengaruh Disiplin Kerja (X ₁), Beban Kerja (X ₂), dan Lingkungan Kerja (X ₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek”
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil analisis mengindikasikan kalau ketiga faktor disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara individu

²⁸ Rizqina Wildan Kamiel Muttaqin, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023), hlm. 73-78.

²⁹ Alfina Nurfitia Aulia Putri, Wahna W, and Titis Purwaningrum, “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek,” *Universitas Muhammadiyah Ponorogo* 6, no. 3 (2025): 1766–80.

No	Klasifikasi	
		memberikan dampak kontribusi positif pada tingkat kepuasan kerja. Besarnya pengaruh kuat, dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,1%.
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen (X_1) yaitu disiplin kerja
	Perbedaan	Terdapat di variabel bebas yang dipakai berupa beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), kemudian objek penelitian yang diteliti berupa Karyawan PR Alfi putra Trenggalek.
5.	Jenis	Jurnal Master Manajemen
	Peneliti	Ade Apriliyani, Natal Indra ³⁰
	Tahun	2024
	Judul & Variabel	“Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta”
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil temuan secara individual mengindikasikan lingkungan kerja dan disiplin kerja keduanya memberi dampak positif yang bermakna yakni 0,000 kurang dari 0,05. Ditambah dengan besarnya pengaruh yang kuat dibuktikan dengan uji koefisien determinasi sebesar 71,6%.
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa terikat (Y) yaitu kinerja
	Perbedaan	Pada variabel bebas pertama dan kedua, kemudian objek penelitian yang diteliti berupa Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, kurun waktu penelitian tahun 2024. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel bebas pertama berupa disiplin kerja (X_1), variabel bebas keduanya berupa lingkungan kerja (X_2), rentang waktu penelitian tahun 2026, objek yang diteliti yaitu Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
6.	Jenis	Jurnal Ekonomi dan Bisnis
	Peneliti	Sigit Setiawan, Reza Rahmadi H., Agustin Riyan P ³¹
	Tahun	2024

³⁰ Ade Apriliyani and Natal Indra, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta,” *MASMAN: Master Manajemen* 2, no. 3 (2024): 25–34.

³¹ Sigit Setiawan, Reza Rahmadi H, and Agustin Riyan Pratiwi, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 7, no. 01 (2024): 187–97.

No	Klasifikasi	
	Judul & Variabel	“Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Dan Pelatihan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga”
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian mengungkap dari ketiga variabel atau faktor yang diuji, dua diantaranya yakni disiplin kerja dan pelatihan kerja berdampak nyata pada kinerja karyawan. Akan tetapi, motivasi kerja meskipun arahnya positif tapi tidak signifikan. Meskipun demikian, ketiganya memperoleh besaran pengaruh sedang sebesar 47,2%.
	Persamaan	Pada variabel yang diteliti berupa bebas pertama (X_1) yaitu disiplin kerja dan variabel terikat (Y) yakni kinerja
	Perbedaan	Terdapat pada variabel bebas yang dipakai berupa motivasi kerja (X_2), pelatihan kerja (X_3), kemudian objek penelitian yang diteliti berupa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga, kurun waktu penelitian tahun 2024. Sedangkan, pada penelitian ini menggunakan variabel bebas pertama berupa disiplin kerja (X_1), keduanya berupa lingkungan kerja (X_2), rentang waktu penelitian tahun 2026, objek yang diteliti yaitu Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Sumber: Data Sekunder Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan telaah terhadap sejumlah penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa perbedaan mendasar, antara lain: (1) perbedaan objek penelitian, (2) ketidaksamaan subjek penelitian, (3) variasi kurun waktu pelaksanaan studi, serta (4) perbedaan total populasi dan sampel yang digunakan. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan perbedaan tingkat signifikansi hasil penelitian yang diperoleh. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa skripsi ini memiliki kebaruan penelitian dan belum pernah dikaji sebelumnya, serta berfokus pada “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta”.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk menghasilkan pembahasan yang runtut dan mudah dipahami, peneliti menyusun sistematika penulisan secara sistematis. Berikut gambaran sistematika penulisan yang akan dibahas:

BAB I bagian pendahuluan yang menjelaskan situasi, fenomena, dan berbagai isu yang menjadi dasar dan alasan dilakukan penelitian. Selanjutnya, disajikan masalah penelitian secara jelas merumuskan pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian yang menentukan arah dan batasan studi ini. Kemudian, juga menjelaskan manfaat penelitian yang diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan pengetahuan dan praktik di bidang yang diteliti. Dilanjutkan tinjauan pustaka yang mengkaji berbagai referensi dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan, serta penjelasan susunan penulisan penelitian.

BAB II membahas landasan teori yang meliputi konsep disiplin kerja beserta faktor dan indikatornya, konsep lingkungan kerja beserta faktor dan indikatornya, serta kinerja pegawai beserta faktor dan indikator yang mempengaruhinya. Selain itu, bab ini juga memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, dilanjutkan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III menyajikan gambaran menyeluruh mengenai metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini. Bagian ini mencakup pemaparan mengenai jenis penelitian yang digunakan. Kemudian, dijelaskan pula mengenai populasi yang menjadi subjek penelitian beserta metode penentuan sampel yang diterapkan. Selain itu, menguraikan definisi konseptual dan operasional dari variabel-variabel

yang diteliti, instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, serta teknik analisis data yang diterapkan untuk mengolah hasil penelitian.

BAB IV memuat paparan hasil penelitian yang ringkas mungkin namun tetap menyeluruh, disampaikan dalam bentuk narasi deskriptif. Secara lebih rinci, bab ini mencakup tiga aspek penting yaitu deskripsi data yang menjelaskan karakteristik dan distribusi data yang berhasil dikumpulkan, selanjutnya hasil analisis data yang menunjukkan temuan-temuan dari proses pengujian statistik, dan pembahasan yang mengintegrasikan hasil temuan serta hubungannya dengan teori dan penelitian dahulu.

BAB V berupa penutup yang menyajikan ringkasan menyeluruh yang mencakup dua komponen utama. Komponen pertama adalah kesimpulan, yang menjawab semua pertanyaan penelitian berdasarkan temuan yang diperoleh selama proses pengumpulan dan analisis data. Komponen kedua terdiri dari saran-saran membangun yang ditujukan untuk pihak-pihak terkait seperti lembaga yang terlibat, peneliti lain di bidang yang sama, serta praktisi dan pembuat kebijakan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilaksanakan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta ini melibatkan 100 responden yang menjadi sampel dalam studi ini, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Parameter statistik yang mendukung temuan ini mencakup koefisien regresi dengan nilai positif 0,512, nilai t hitung 3,865 yang melebihi ambang batas t tabel 1,984, dan probabilitas signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) terbukti diterima, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas disiplin kerja akan berdampak pada kenaikan kinerja para pegawai.
2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Parameter statistik yang mendukung temuan ini mencakup koefisien regresi dengan nilai positif 0,444, nilai t hitung 3,451 yang melebihi ambang batas t tabel 1,984, dan probabilitas signifikansi 0,001 yang lebih rendah dari $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) terbukti diterima, yang mengindikasikan bahwa terciptanya suasana lingkungan kerja yang kondusif,

penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, penuh dukungan, dan berkualitas tinggi berpotensi mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja para pegawai.

3. Disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Parameter statistik kesimpulan ini mencakup f -hitung 74,678 lebih tinggi dari f -tabel 3,09, signifikansinya 0,000 kurang dari ambang batas 0,05, dan nilai *Adjusted R Square* 0,598 atau setara dengan 59,8%. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) terbukti diterima, yang bermakna bahwa penerapan disiplin kerja yang tinggi beserta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif secara simultan akan menghasilkan peningkatan kinerja para pegawai.

B. Saran

1. Bagi Lembaga

Dalam rangka penguatan kelembagaan, khususnya pada lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta perlu meningkatkan penerapan disiplin kerja secara berkelanjutan serta memprioritaskan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Upaya ini mencakup dua dimensi utama, yaitu aspek fisik berupa kenyamanan fasilitas kerja dan aspek nonfisik yang meliputi peningkatan kualitas komunikasi, penguatan kerja sama tim, serta pembangunan relasi kerja yang rukun sesama para pegawai dan pimpinan. Dengan terlaksananya berbagai upaya tersebut secara optimal, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai serta mengoptimalkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat di masa mendatang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti berikutnya untuk melakukan pengembangan terhadap studi ini dengan mengikutsertakan berbagai variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya motivasi kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, serta *work life balance* (keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi). Selain itu peneliti berikutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian baik dari segi jumlah responden maupun wilayah penelitian yang mencakup lembaga-lembaga lainnya. Penggunaan metode penelitian alternatif seperti pendekatan kualitatif juga direkomendasikan agar dapat diperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai berbagai faktor yang berperan dalam menentukan kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Ade Apriliyani, and Natal Indra. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta." *MASMAN : Master Manajemen* 2, no. 3 (2024): 25–34.
- Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- Ahmad, Sholahudin. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti." Universitas Bina Sarana Informatika, 2023.
- Albertus Badidaga, Hengki. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boven Digoel Papua." Universitas Pakuan Bogor, 2022.
- Alpadila, Delsa. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Solusi Infra Jaya." Universitas Pakuan Bogor, 2022.
- Andreas, Farrel, Parama Santati, and Wita Farla. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas." *Jurnal Maneksi* 12, no. 2 (2023): 332–38.
- Anshori, Muslich, and Sri Iswati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Arjun, I Komang, Gede Yoga Kharisma Pradana, and I Wayan Restu Suarmana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 1, no. 12 (2022): 3656–73.
- Awa, Hatidja, Hasman Budiadi, and Suyatno. *Manajemen Kompensasi Di Era GIG Economy*. Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri, 2024.
- Bahasa, Badan Pengembangan dan Pembinaan. "Kamus Besar Bahasa Indonesia." Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2025. <https://kbbi.web.id/kinerja>.
- Baidowi, Wahidaturrahmi, Ni Made Intan Kertiyani, and Nourma Pramestie. *Statistika Dasar Teori Dan Praktik*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2024.
- Basirun, Ridwan, Amir Mahmud, Muh. Haerdiansyah Syahnur, and Etik Prihatin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Center of Economic Students Journal* 5, no. 4 (2022): 337–48.

- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Caraka, Rahmadhani Nabillah, and Abdul Azis. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang." *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1, no. 2 (2024): 248–54.
- Cholili, Hamid, Mappanyompa, Ana Cahayani Fatimah, and Ayi Abdurahman. *Pengantar Psikologi Belajar*. Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024.
- Dahlia, Mustika, and Roni Fadli. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 667–79.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia, 2021.
- Dharma, Robby. *Kinerja Karyawan Perbankan: Tinjauan Pengukuran Dan Implikasi*. Padang: CV. Gita Lentera, 2023.
- DIY, Kemenag. "Kankemenag Kota Yogyakarta Raih Predikat A Pelayanan Prima Dari KemenPAN-RB," 2021. <https://diy.kemenag.go.id/news/12988-selamat-kankemenag-kota-yogyakarta-raih-predikat-a-pelayanan-prima-dari-kemenpan-rb.html>.
- Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Dwi Angraini, Shaqila, Zahara Tussoleha Rony, and Rycha Kuwara Sari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan." *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta* 2, no. 1 (2024): 49–58.
- Efrita, Edi, and Novitri Kurniati. *Teknik Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2023.
- Ekasari, Ratna. *Metodologi Penelitian*. Malang: Ae Publishing, 2023.
- Fahlevi, M. Royyan Reza. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Enggement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta." Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.
- Fauzi, Akhmad, Hidayat, and Rusdi. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press, 2020.
- Fikri, Muhamad Nurul, Jhuan Kevin, Calvin Johan Mofu, Tania Andiana Damayanti, and Abdullah Muksin. "Faktor Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen* 12, no. 3 (2025): 1–8.

Fitriani, Putri Ayu, Muhammad Johan, Marhaendro Purno, and Adi Yanto. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana.” *Journal Of Communication Education* 18, no. 1 (2024): 44–52.

Ghodang, Hironymus, and Hantono. *Metode Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar & Aplikasi Regresi Dan Jalur Dengan SPSS)*. Medan: PT. Penerbit Mitra Grup, 2020.

Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Hamdi, Asep Saepul, Abdul Rahmat, and Indupurnahayu. *Metode Penelitian Kuantitatif Ekonomi Syariah*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2023.

Haryono, Eko, Mamik Slamet, and Damar Septian. *Statistika SPSS 28*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2023.

Hasriani, Ramadani. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar.” Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024.

Hasusi, Shafira Aprilia. “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Jofer Indonesia.” Universitas Pakuan Bogor, 2022.

Herlina, Vivi. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2019.

Humas. “Itjen Kemenag: Kemenag Kota Yogyakarta Layak Maju WBBM.” Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, 2020. <https://yogyakartakota.kemenag.go.id/itjen-kemenag-kemenag-kota-yogyakarta-layak-maju-wbbm/#:~:text=Dari hasil evaluasi dan pembahasan yang kami,ZI predikat WBBM KemenPAN RB dengan nilai.>

Hutasuhut, Julianto, Abd. Halim, and Abd. Rasyid Syamsuri. *Sistematika Karya Tulis: Artikel Ilmiah Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2023.

Iskandar, Akbar, Andrew Ridow Johanis, Mansyur, Rita Fitriani, Nur Ida, and Putra Hendra. *Dasar Metode Penelitian*. Makassar: Cendekiawan Inovasi Digital Indonesia, 2023.

Ismail Adi Putra, Roby, and Yogi Prasetyo. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Telkom Akses Divisi Konstruksi Jabar Tengah.” *Indonesian Journal of Digital Business* 1, no. 1 (2021): 1–10.

- Ixora, Dewi Wulandari, Edi Yuswantoro, and Agus Khoirul Anam. *Buku Metodologi Penelitian*. Malang: Media Nusa Creative, 2025.
- Juniarti, Atty Tri, and Darra Gusti Putri. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada, 2021.
- Kemenag, Humas. “Survei Litbang Kemenag Indeks Kesalahan Sosial Dan Indeks Kepuasan Layanan KUA,” 2023. <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/survei-litbang-kemenag-indeks-kesalahan-sosial-8259-dan-indeks-kepuasan-layanan-kua-83237>.
- Kharisma, Akbar Maulana Ilham. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi.” Universitas Pakuan, 2023.
- Kurniawan, Henry, Gusti Rusmayadi, Komang Ayu Henny, and Pika Merliza. *Buku Ajar Statistika Dasar*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Kurniawan, Heru. *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2021.
- Kusumah, Echo Perdana. *Metode Penelitian Bisnis: Analisis Data Melalui SPSS Dan Smart-Pls*. Yogyakarta: Deepublish Digital, 2023.
- Laurens, Theresia. *Penelitian Kuantitatif Dalam Bidang Pendidikan*. Jawa Timur: Academia Publication, 2025.
- Luthfiah, Muh. Fitrah dan. *Metode Penelitian*. Jawa Barat: CV. Jejak, 2017.
- Madum, Mohamad, Ida Faridah, Septian Fiktor Riyantoro, and Lodewyk Nahuway. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: CV. Angkasa Media Literasi, 2025.
- Monika, Mega Puspa. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Fit Hub Indonesia Cabang Jakarta Pusat.” Universitas Satya Negara Indonesia Jakarta, 2024.
- Mulia, Rizki Afri. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2021.
- Mulyati, Ely, M. Rosihan Arsyad, Suryaningsih, Sri Maryati, Leni Gustina, and Pilifus Junianto. *Pengantar SPSS: Teori, Implementasi Dan Interpretasi*. Padang: CV. Gita Lentera, 2024.
- Muttaqin, Rizqina Wildan Kamiel. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.

- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–83.
- Nabhan, Muhamad Daffa Hilal, and Jeni Andriani. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Prisma Mandiri Selaras Kota Depok." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2, no. 4 (2025): 7398–7413.
- Nabilla Chika Fitrianda, and Deden Kurniawan. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plastech Dinamika." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 4, no. 2 (2025): 389–97.
- Nitisemito. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Nurhayati, Eni Candra, Ahmad Zovan Reza Vahlefi, and Bahtiar Efendi. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah* 2, no. 5 (2022): 64–69.
- Nursya'bani, Mochammad Zaki. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung." Universitas Sangga Buana YPKP, 2024.
- Oktavia, Reffi, and Jhon Fernos. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang." *Jurnal Economina* 2, no. 4 (2023): 993–1005.
- Paramarta Vip, Kosasih, Denok Sunarsi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Poltak Sinambela, Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Prasetya, Alvin Mukti, Dian Ayu Liana Dewi, Muhammad Tahwin, and Syaiko Rosyidi. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang." *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* 9, no. 01 (2023): 19.
- Pratama, Dimas Wahyu. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021.
- Priyatno, Duwi. *Teknik Dasar Untuk Analisis Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2024.
- Putra, Eka. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya

- Mitra Abadi Pekanbaru.” *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* 13, no. 2 (2022): 199–205.
- Putri, Alfina Nurfitia Aulia, Wahna W, and Titis Purwaningrum. “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek.” *Universitas Muhammadiyah Ponorogo* 6, no. 3 (2025): 1766–80.
- Rachmawati, Diana Widhi, Khulaifiyah, Musni, Serdianus, and Bahri. *Metodologi Penelitian*. Makassar: Cendekia Publisher, 2022.
- Rahardja, Untung, Sudaryono, and Mochamad Heru Riza Chakim. *Statistik Deskriptif Teori Rumus Kasus Untuk Penelitian*. Tangerang: Asosiasi Pendidikan Tinggi Informatika dan Komputer, 2023.
- Rahayu, Eka Putri, Ardiana Vita R., Ratnaningtyas, and Agustina. *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022.
- Ramadhani, Rahmi, and Nuraini Sri Bina. *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis Dan Aplikasi SPSS Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana, 2021.
- Rani, Hafnidar A., and Nopa Arlianti. *Dasar-Dasar Statistika Dan Probabilitas Dalam Ilmu Sains*. Yogyakarta: Deepublish Digital, 2024.
- Rapingah, Siti, Mochamad Sugiarto, Sabir, Totok Haryanto, Neneng Nurmalasari, and Muhammad Ichsan Gaffar. *Buku Ajar Metode Penelitian*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita Indrawan, and Jontro Simanjuntak. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa.” *Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen* 11, no. 1 (2023): 129–33.
- RI, Kementerian Agama. “Qur’an Kemenag.” Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an, 2026. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/53?from=39&to=39>.
- Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020.
- Rizka, Budi, Fuady, and Almukarramah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Organisasi Kompetitif Melalui Jiwa Positif*. Banda Aceh: PT. Elfarazy Media Publisher, 2025.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.

- Rulie, Gunadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Sari, Rani Yunita. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kota Pemerintahan Di Walikota Jakarta Timur.” Universitas Bina Sarana Informatika, 2025.
- Setiawan, Sigit, Reza Rahmadi H, and Agustin Riyan Pratiwi. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 7, no. 01 (2024): 187–97.
- Setiyawami, Sumarni, Darwin Lie, and Dipa Teruna. *MSDM Strategik Konsep Dan Implementasinya*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023.
- Siahan, Leroy Holman. *Tips Menguasai Olah Data Kuantitatif: Deskriptif, Korelasi, Analisis Jalur, Regresi Dan Eksperimen Dengan SPSS 27*. Yogyakarta: Karya Bakti Makmur, 2025.
- Silain, Novia Ruth. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- Simbolon, Sahat. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media, 2022.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Sojanah, Janah. *Kinerja Sumber Daya Manusia : Sebuah Evaluasi Di Masa Pandemi Covid-19 Menuju Era New Normal*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sukatin, Pahmi, Firmansyah, Fitri Nur Suciati, and Alfin Defrian. *Manajemen Dan Evaluasi Kerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Sulistyaningsih, Elli. *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: Wade Group, 2018.
- Sya'bani Arlan, Agus. “Kinerja Dinas Perpustakaan Untuk Peningkatan Minat Membaca Masyarakat Tapin.” *Administratus* 7, no. 3 (September 29, 2023): 20–26.
- Syazili, As'ad, and Nuni Gofar. *Dasar-Dasar Aplikasi Statistika SPSS Dan Excel*. Bandung: Widina Media Utama, 2025.

- Syiva, Siti Putri Nur, Rizka Ayu Lestari, Eka Bagus Rahmad Lil'alamin, and Riyan Sisiawan Putra. "The Effect of Work Discipline, Work Motivation, Work Ethics and Work Environment on Employee Work Productivity (Literature Review)." *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)* 2, no. 1 (2023): 43–60.
- Tahir Achmad, Lulu bin. "Efektivitas Perencanaan Anggaran Di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Maluku Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Keagamaan." *Al-Mizan: Jurnal Kajian Hukum Dan Ekonomi* 10, no. 02 (2024): 227–45.
- Tanjung, Ahmad Albar, and Muliyani. *Metodologi Penelitian: Sederhana, Ringkas, Padat Dan Mudah Dipahami*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Thohary, Annisa Affiah, and Fathan Arif. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 3 (2024): 880–86.
- Triyanto, Eko. "Kemenag Kota Yogyakarta Terima Penghargaan Pelayanan Publik Ramah Kelompok Rentan." Kemenag Kota Yogyakarta, 2023. <https://yogyakartakota.kemenag.go.id/kemenag-kota-yogyakarta-terima-penghargaan-pelayanan-publik-ramah-kelompok-rentan/#:~:text=Kemenag Kota Yogyakarta Terima Penghargaan,Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta>.
- Utama, I Gusti Bagus Rai, Ni Made Eka Mahadewi, and Ni Putu Dyah Krismawintari. *Metodologi Penelitian Bidang Manajemen Dan Pariwisata*. Yogyakarta: Deepublish, 2023.
- Warongan, Brenda U.C, Lucky O.H Dotulong, and Genita G Lumintang. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon." *Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): 963–72.
- Waty, Ervina, Annisa Fitri Anggraeni, Anita Apriani, and Hasan Ibrahim. *Metodologi Penelitian Bisnis (Teori & Panduan Praktis Dalam Penelitian Bisnis)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Wau, Samalua Waoma, and Ferdinand. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, no. 2 (2021): 203–12.
- Winata, Edi. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.
- Yogyakarta, Kementerian Agama. "Tugas Pokok Dan Fungsi," 2025. <https://yogyakartakota.kemenag.go.id/profil/tugas-dan-fungsi/>.

Yogyakarta, PPID Kementerian Agama. "Laporan Capaian Kinerja," 2025. <https://yogyakartakota.kemenag.go.id/data-informasi/laporan-kinerja/>.

Yuliana, Malik, Ari Yopi, and Astuti Prihatiningsih. *Statistik*. Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka, 2023.

Yuliani, Wiwin, and Ecep Supriatna. *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2023.

Yuliawati, Eni, and Nopi Oktavianti. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rewash Jakarta Selatan." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2024): 52–60.

Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, and Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2018.