



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUDI LUHUR  
NOMOR : K/UBL/FEB/000/012/02/23**

**TENTANG :**

**PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (SKRIPSI)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR  
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2022/2023**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

- Menimbang : a) Bahwa untuk meningkatkan kualitas hasil tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur perlu diberikan bimbingan yang cermat dan intensif;
- b) Bahwa dalam hubungan ini, dipandang perlu mengangkat Dosen Pembimbing Tugas Akhir Periode Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur;
- Mengingat : 1) Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2) Undang-undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- 3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan Nasional;
- 4) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
- 5) Peraturan Pengurus Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti Nomor: K/YBLC/KEP/000/389/08/17 tanggal 24 Agustus 2017 tentang Statuta Universitas Budi Luhur.

**MEMUTUSKAN**

- MENETAPKAN :
- PERTAMA : Menunjuk Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur yang namanya tercantum pada lampiran surat keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Tugas Akhir Periode Semester Genap 2022/2023.
- KEDUA : Tugas pokok Dosen Pembimbing Tugas Akhir adalah memberikan pertimbangan dan saran substansial, memberikan arahan teknis penulisan dan memberikan persetujuan terhadap skripsi yang layak diajukan ke sidang tugas akhir.
- KETIGA : Dalam melaksanakan tugasnya Dosen Pembimbing Tugas Akhir bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur melalui Ketua Program Studi.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan diubah sebagaimana mestinya apabila di kemudian hari diketahui terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 23 Februari 2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Budi Luhur



Is Ari F. Wibowo, M.Kom



## Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan

Nomor : K/UBL/FEB/000/012/02/23  
Tentang : Pengangkatan Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Skripsi) Semester Genap 2022/2023  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur

PROGRAM STUDI MANAJEMEN		
KONSENTRASI MANAJEMEN KEUANGAN		
NO	NIP	NAMA DOSEN
1.	140012	Astrid Dita Meirina Hakim, SE., MBA
2.	000022	Mia Laksmiwati, SE., MM
3.	920023	Pambuko Naryoto, SE., MM
4.	230011	Dra. Siti Purnami Sunardiyaningsih, MM
5.	920005	Dra. Slamet Mudjijah, SE., MM
6.	030570	Sugeng Priyanto, SE., MM
7.	130030	Rizky Pratomo Sunarwibowo, SE., MM
8.	160045	Retno Fuji Oktaviani, SE., MM
9.	120037	Muhammad Jusman Syah, SE., MM
10.	900029	Said, SE., MM
11.	160025	Ivo Rolanda, S.M.B., MM
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMASARAN		
NO	NIP	NAMA DOSEN
1.	980013	Agus Sriyanto, SE., MM
2.	110045	Elizabeth, SE., MM
3.	000030	Dr. Kartini Istikomah, SE., MM
4.	050029	Yugi Setyarko, SE, MM
5.	160024	Ravindra Safitra Hidayat, SE., MM
6.	110071	Dr. Rajesh Prettypal Singh
7.	130046	Rina Ayu Vildayanti, ST., MM
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA		
No.	NIP	NAMA DOSEN
1.	980007	Aris Wahyu Kuncoro, SE., MM
2.	930005	Hari Subagio, SE., MM
3.	840002	Prof. Dr. Setyani Dwi Lestari, ME
4.	940005	Widi Wahyudi, S.Kom, SE., MM
5.	000017	Dr. Dra. Zulvia Khalid, M.Pd, MM
6.	950022	Syaiful Anwar, S.Ag., MM
7.	130052	Dr. Qodariah, MM

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 23 Februari 2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Budi Luhur



Pratiwi Wibowo, M.Kom

**Entry Nilai Sidang Tugas Akhir**

Cetak Berita Acara

Close

**Penting!** Jika Berita Acara sudah dicetak, maka nilai tidak dapat diubah. ✕

**UNIVERSITAS BUDI LUHUR**FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI | FAKULTAS EKONOMI & BISNIS | FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK  
FAKULTAS TEKNIK | FAKULTAS ILMU KOMUNIKASIKampus Pusat : Jl. Raya Ciledug - Petukangan Utara - Jakarta Selatan 12260  
Telp : 021-5853753 (hunting), Fax : 021-5853489, <http://www.budiluhur.ac.id>**BERITA ACARA SIDANG PENDADARAN TUGAS AKHIR**

K/UBL/FEK/1768/VII/23

Pada hari ini, Jumat 28 Juli 2023 telah dilaksanakan Ujian Sidang Pendadaran Tugas Akhir sebagai berikut:

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, HUMAN RELATION, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL HAK ASASI MANUSIA, KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA JAKARTA)

Nama : Nabila Chantika Salsabilah

NIM : 1931501652

Dosen Pembimbing : Dr. Qodariah, S.E, M.M

Berdasarkan penilaian pada Skripsi, Komprehensif maka Mahasiswa tersebut di atas dinyatakan:

**LULUS**

dengan nilai angka:

**86**

huruf:

**A**

Mahasiswa tersebut di atas wajib menyerahkan hasil perbaikan tulisan Tugas Akhir dalam bentuk terjilid sesuai dengan Panduan Perbaikan Tugas Akhir, selambat-lambatnya Jumat 11 Agustus 2023.

Panitia Penguji:

1. Ketua Aris Wahyu Kuncoro, S.E, M.M
2. Anggota Hari Subagio, S.E, M.M
3. Moderator Dr. Qodariah, S.E, M.M

Keterangan:

Nilai Huruf: A:85-100 A-:80-84,99 B+:75-79,99 B:70-74,99 B-:65-69,99 C:60-64,99 D:40-59,99 E-:0-39,99

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, *HUMAN RELATION* DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, Kementerian  
Hukum dan Hak Asasi Manusia Jakarta)**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Nabila Chantika Salsabilah**

**1931501652**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

**JAKARTA**

**2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, *HUMAN RELATION* DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, Kementerian Hukum  
dan Hak Asasi Manusia)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen (S.M)**



**Oleh :**

**Nabila Chantika Salsabilah**

**1931501652**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

**JAKARTA**

**2023**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

---

**PERSETUJUAN**

**Skripsi dengan judul :**

**PENGARUH DISIPLIN KEJA, *HUMAN RELATION*, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai Direktorat Jenderal HAM, Kementerian Hukum dan  
Hak Asasi Manusia Jakarta)**

Oleh :

Nama : Nabila Chantika Salsabilah

Nim : 1931501652

Disetujui untuk diujikan dalam sidang Skripsi

Jakarta, 10 Juli 2023

Dosen Pembimbing

(Dr. Qodariah, S.E, M.M)



LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Nabila Chantika Salsabilah  
Nomor Induk Mahasiswa : 1931501652  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jenjang Studi : Strata 1  
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, HUMAN RELATION, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL HAK ASASI MANUSIA, KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA JAKARTA)



Laporan Tugas Akhir ini telah disetujui, disahkan dan direkam secara elektronik sehingga tidak memerlukan tanda tangan tim penguji.

Jakarta, Jumat 28 Juli 2023

Tim Penguji:

Ketua : Aris Wahyu Kuncoro, S.E, M.M  
Anggota : Hari Subagio, S.E, M.M  
Pembimbing : Dr. Qodariah, S.E, M.M  
Ketua Program Studi : Yuwono, S.E, M.Si





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

---

**LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS &  
PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabila Chantika Salsabilah

Nim : 1931501652

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul :

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA, *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Direktorat Jenderal HAM, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jakarta)”**

1. Merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain.
2. Saya ijin untuk dikelola oleh Universitas Budi Luhur sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jakarta, 10 Juli 2023



(Nabila Chantika Salsabilah)

## **ABSTRAKSI**

**1931501652**

**Nabila Chantika Salsabilah**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA, *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi pada Pegawai Direktorat Jenderal HAM, Kementerian Hukum dan  
Hak Asasi Manusia)**

**( xvi halaman, 111 halaman, 2023, 30 tabel, 15 gambar, 14 lampiran)**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Disiplin Kerja, *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Direktorat Jenderal HAM Jakarta. Menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis sampling jenuh diambil sebanyak 70 pegawai Direktorat Jenderal HAM Jakarta sebagai responden dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, *Human Relation* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

**ABSTRACT**

**1931501652**

**NABILA CHANTIKA SALSABILAH**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, HUMAN RELATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
( CASE STUDY ON EMPLOYEES OF DIREKTORAT JENDERAL HAM JAKARTA)***

***( xvi pages, 111 pages, 30 tables, 15 images, 14 attachments)***

*This study aims to examine the influence of Work Discipline, Human Relation and Work Environment on Employee Performance of Direktorat Jenderal HAM Jakarta. Using a non-probability sampling technique with a saturated type of sampling, as many as 70 employees at Direktorat Jenderal HAM Jakarta were taken as respondents in this study. Data analysis was carried out through multiple linear regression using SPSS version 22 software. The results showed that the Work Discipline, Human Relation, and Work Environment variables had a positive and significant effect on Employee Performance.*

*Keywords : Work Discipline, Human Relation, Work Environment, and Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PEROLEHAN GELAR.....	ii
PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS &.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAKSI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Pembatasan Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.1 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Faktor- factor yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	8
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Disiplin Kerja.....	10
2.1.2.1 Fungsi Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.2 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja.....	12
2.1.2.3 Jenis Disiplin Kerja.....	12
2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	15

2.1.3 <i>Human Relation</i> .....	15
2.1.3.1 Manfaat <i>Human Relation</i> .....	16
2.1.3.2 Prinsip <i>Human Relation</i> .....	17
2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi <i>Human Relation</i> .....	17
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator <i>Human Relation</i> .....	17
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	18
2.1.4.1 Jenis Lingkungan Kerja .....	20
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	20
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Teoritis.....	25
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	26
2.3.2 Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.4 Hipotesis Penelitian .....	28
2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	28
2.4.2 Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.1.1 Jenis Data .....	30
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel Penelitian.....	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	32
3.3.1 Skala Pengukuran Data .....	33
3.4 Subyek Penelitian.....	34
3.4.1 Struktur Organisasi .....	35
3.4.2 Visi dan Misi Instansi .....	35
3.4.3 Alamat Instansi .....	36
3.5 Model Penelitian .....	36
3.6 Operasional Variabel .....	37
3.7 Teknik Analisis Data.....	39

3.7.1 Uji Validitas .....	39
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	40
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	41
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas .....	41
3.7.6 Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.8 Alat Analisis Data .....	42
3.8.1 Analisis Koefisien Korelasi Sederhana.....	42
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	44
3.8.4 Uji T-test .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
4.1 Deskripsi Sampel Penelitian .....	46
4.1.1 Penyajian Data Responden.....	46
4.1.1.1 Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	46
4.1.1.2 Distribusi Data Berdasarkan Umur Responden .....	47
4.1.1.3 Distribusi Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden .....	49
4.1.1.4 Distribusi Data Berdasarkan Lama Bekerja Responden .....	50
4.2 Statistik Deskriptif .....	51
4.2.1 Interpretasi Nilai Skala.....	51
4.2.2 Pengukuran Deskriptif Data Variabel .....	52
4.2.2.1 Pengukuran Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	52
4.2.2.2 Pengukuran Deskriptif Variabel Human Relation .....	53
4.2.2.3 Pengukuran Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	54
4.2.2.4 Pengukuran Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	55
4.3 Teknik Analisis Data.....	56
4.3.1 Uji Validitas .....	56
4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	56
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Human Relation (X <sub>2</sub> ).....	57
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	58
4.3.1.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	59
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	59
4.3.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	60

4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	61
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	63
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.4 Alat Analisis Data.....	64
4.4.1 Analisis Korelasi Sederhana.....	64
4.4.2 Regresi Linier Berganda.....	66
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R_2$ ).....	68
4.4.4 Uji T.....	69
4.5 Interpretasi Hasil Penelitian.....	71
4.5.1 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	71
4.5.2 Pengaruh Variabel <i>Human Relation</i> Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	71
4.5.3 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai ...	71
4.6 Konsistensi Hasil Penelitian.....	72
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Implikasi Manajerial.....	73
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	74
5.4 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	80

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. 1 Jawaban Setiap Item Instrumen Menggunakan Skala Likert.....	34
Tabel 3. 2 Score Jawaban.....	34
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R.....	43
Tabel 4. 1 Frekuensi jenis kelamin.....	46
Tabel 4. 2 Frekuensi Umur Responden.....	47
Tabel 4. 3 Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4. 4 Frekuensi Lama Bekerja.....	50
Tabel 4. 5 Interpretasi Nilai Variabel.....	51
Tabel 4. 6 Hasil Rata-Rata Disiplin Kerja (X1).....	52
Tabel 4. 7 Hasil Rata-Rata <i>Human Relation</i> (X2).....	53
Tabel 4. 8 Hasil Rata-Rata Lingkungan Kerja (X3).....	54
Tabel 4. 9 Hasil Rata-Rata Kinerja Pegawai (Y).....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Human Relation</i> (X2).....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	59
Tabel 4. 14 Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	60
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Human Relation</i> (X2).....	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	60
Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	61
Tabel 4. 18 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	62
Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4. 20 Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	65
Tabel 4. 21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4. 22 Method yang digunakan dalam penelitian.....	68
Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	69
Tabel 4. 24 Hasil Uji T.....	69
Tabel 4. 25 Konsistensi Hasil Penelitian.....	72



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Model Penelitian .....	28
Gambar 3. 1 Sumber : Kemenkumham.go.id.....	35
Gambar 3. 2 Diagram Jalur Penelitian .....	37
Gambar 4. 1 Grafik Bar Jenis Kelamin Responden .....	47
Gambar 4. 2 Grafik Bar Umur Responden .....	48
Gambar 4. 3 Grafik Bar Tingkat Pendidikan .....	49
Gambar 4. 4 Grafik Bar Lama Bekerja .....	50
Gambar 4. 5 Hasil Rata-Rata Disiplin Kerja (X1) .....	52
Gambar 4. 6 Hasil Rata-Rata <i>Human Relation</i> (X2).....	53
Gambar 4. 7 Hasil Rata-Rata Lingkungan Kerja (X3).....	54
Gambar 4. 8 Hasil Rata-Rata Kinerja Pegawai (X3) .....	56
Gambar 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2 :Tabulasi Kuesioner Data Identitas Responden.....	86
Lampiran 3 :Tabulasi Data Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai.....	88
Lampiran 4: Tabulasi Data Pernyataan Variabel Disiplin Kerja .....	90
Lampiran 5: Tabulasi Data Pernyataan Variabel Human Relation .....	92
Lampiran 6: Tabulasi Data Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja .....	94
Lampiran 7: Hasil <i>Output</i> SPSS Data Responden .....	96
Lampiran 8: Hasil <i>Output</i> SPSS Pengolahan Data .....	99
Lampiran 9: Surat Pengantar Riset .....	106
Lampiran 10: Surat Balasan Riset.....	107
Lampiran 11: Surat izin Penyebaran Kuesioner .....	108
Lampiran 12: Surat Balasan Izin Penyebaran Kuesioner.....	109
Lampiran 13: Kartu Bimbingan .....	110
Lampiran 14: Daftar Riwayat Hidup.....	111

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi. (2018). *concept & indicator Human Resources Management For Management Research* (Unggul Pebri Harianto (ed.)). CV Budi Utama.
- Antika, Y. F. (2018). *Pengaruh Human Relation..., Dian Pramudya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020. 2013, 10–31.*
- Ariestianah, D., Zunaidah, Z., & Hendro, O. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 1*(2), 74–92. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.98>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM), 4*(1), 1–10.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara ). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, 7*(1), 32–40.
- Fahrul Rozi. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic and Strategy (Jes), 2*(1), 12–20.
- Fauziah Nur Simamora. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tapanuli Tengah. *Jurnal Akrab Juara, Vol. 5 No., 229–237.*
- Febiana, L. (2022). *Pengaruh Human Relation, Stres Kkerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten klaten.* 1–92. <http://repository.unwidha.ac.id:880/2804/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25.* Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.

- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , 1(no.2), 1–8.
- Isili, A. Y., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1438–1448.
- Kasmir. (2018). *Kinerja , Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja*. 10–49.
- Kurniawan, B. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat*. 11–33.
- Kusumastuti, N. K. B., Edris, M., & Sutono. (2022). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 249–264. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1207>
- Ma, U., & Sari, M. (2023). *Pengaruh Human Relation Islami Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Natama*. 4(2), 100–107.
- Mangiring, P. S. H., Pardamean, S. P., & Saragih, D. Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 1(2), 69–75.
- Muftidiar, M. (2022). *HUMAN RELATION PADA LINGKUNGAN ORGANISASI ( Studi Kasus Organisasi Pemuda Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Grobogan )*. December.
- Muis, muhammad ras, & Hasibuan, jasman saripudin. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2. *Sintesa*, 1, 275–288.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat

- Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurmala, & Sullaida. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2), 65–70.
- Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan*, 7(2), 69–79. <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i2.10752>
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Bagian Quality Assurance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 1(1), 12. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/18>.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Siregar, W. H., Batubara, A. S., . M., . I., & . E. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 207–218. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i2.3396>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Sutrisno, E. (2018). Indikator Kedisiplinan. *Paper Knowledge . Toward a Media*

*History of Documents*, 18–54.