PENGARUH KETERLIBATAN PEGAWAI (*EMPLYOYEE ENGAGEMENT)* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA PALEMBANG KELAS 1A

SKRIPSI

OLEH :

DHEA RISKY AMELIA
2222003
MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG
2026

PENGARUH KETERLIBATAN PEGAWAI (*EMPLYOYEE ENGAGEMENT)* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA PALEMBANG KELAS 1A

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana

OLEH :

DHEA RISKY AMELIA
2222003
MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG

2026

PENGARUH KETERLIBATAN PEGAWAI (*EMPLYOYEE ENGAGEMENT*) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA PALEMBANG KELAS 1 A

Dipersiapkan dan disusun oleh :

DHEA RISKY AMELIA
22 22 0003
MANAJEMEN

Telah Di Pertahankan Di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 19 Agustus 202

Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : **Esty Naruliza, S.E., M.P** .....

Anggota : **Asma mario, S.E., M.M** .....

Anggota : **Ria Astri Yani, S.E., M.Si** .....

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

FAKULTAS EK... UNIVERSI...

Esty Naruliza, S.E.,M.P

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: DHEA RISKY AMELIA
NPM	: 22 22 0003
Program Studi	: MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian	: PENGARUH KETERLIBATAN PEGAWAI (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA PALEMBANG KELAS 1A
Tanggal Perseujuan	: 19 Agustus 2026

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua Pembimbing

Esty Naruliza, S.E., M.P

Anggota Pembimbing

Asma mario, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA

Esty Naruliza, S.E., M.P

PERNYATAAN

Siapa yang bertanda tanggan dibawah ini :

Nama	: Dhea Risky Amelia
Tempat/Tanggal Lahir	: Terusan Mennag, 03 Desember 2003
Program Studi	: Manajemen
NPM	: 22 22 0003

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Semua data, informasi, interprestasi serta pernyataanyang tercantum dalam bagian pembahasan dan kesimpulan karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, merupakan hasil pengamatan, penelitian, analisis dan pemikiran pribadi saya yang dilakukan di bawah bimbingan dosen pembimbing yang telah ditentukan.

2. Karya ilmiah ini sepenuhnya merupakan hasil tulisan saya dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh *gelar akademik* di Universitas IBA ataupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar – sebenarnya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, termasuk pencabutan gelar yang diperoleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 19 Agustus 2026

Yang membuat pernyataan



DHEA RISKY AMELIA

NPM. 22 22 0003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

"Lelah hari ini adalah jembatan menuju mimpi yang esok terwujud"

-Penulis-

"Setiap lembar kertas ini menyimpan doa yang tak pernah putus dan air mata yang kini berubah menjadi senyuman"

-Penulis-

Dengan segala kerendahan hati
Ku persembahkan skripsi ini kepada :
Allah SWT Sang Maha Pencipta
Kedua Orang Tua Ku Tercinta
Nenek, tante dan adikku
Para pendidik yang sangat kuhormati
Teruntuk calon pendamping hidupku
Teman-teman seperjuangan
Dan almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT atas rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Keterlibatan Pegawai (*employee engagement*) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kleas 1A" ini tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi, Universitas IBA Palembang.

Penyusun skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai hambatan dan tantangan yang dihadapi dan penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan juga pengalaman yang dimilikioleh penulis. Namun, atas pertolongan ALLAH SWT serta dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah berjasa, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesarbesarnya kepada :

1. Ibu Dr. Lily Rahmawati Harahap, S.E., M.M selaku Rektor Universitas IBA Palembang
2. Ibu Esty Naruliza, S.E., M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, sekaligus sebagai Ketua Pembimbing dalam peneliti ini yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir skripsi
3. Ibu Dr. Titin Vegirawati, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Universitas IBA Palembang

4. Ibu Dra. Endang Kusdia Ningsih, M.Si selaku Waki Dekan II Fakultas Universitas IBA Palembang
5. Bapak Albizia Pasmawijaya Putera, S.E., M.M., CPMA selaku Waki Dekan III Fakultas Universitas IBA Palembang
6. Ibu Ria Astria Yani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Universitas IBA Palembang merangkap Penelaah dalam penelitian ini dari awal hingga akhir skripsi
7. Ibu Asma mario, S.E., M.M sebagai dosen Prodi Manajemen Fakultas Universitas IBA Palembang, sekaligus Sebagai Anggota Pembimbing dalam peneliti ini yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir skripsi
8. Kepada Bapak dan Mama tercinta, terima kasih telah memeluk penulis dengan sisa - sisa kekuatan kalian dikala dunia terasa retak. Meskipun rumah yang kalian bangun dahulu telah terbagi menjadi dua, tetapi doa dan restu dari kalian berdualah yang selalu menyatu utuh di setiap langkah penulis. Teruntuk Mama terima kasih telah tetap menjadi rumah tempat penulis pulang dan bersandar, di tengah badai perpisahan yang sempat meruntuhkan dunia penulis
9. Seluruh keluarga tercinta Alm kakek, nenek, tante, paman, adik terima kasih yang teramat dalam atas segala bentuk dukungan yang telah diberikan, baik semangat maupun materi yang senantiasa kalian curahkan selama ini. Doa, kebaikan dan kasih sayang yang kalian berikan menjadi sumber kekuatan terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan studi dan karya tulis ini

10. Kepada seseorang yang penulis cintai yaitu Jovico Adityarman. Terima kasih telah memberikan kasih sayang yang tulus dan menemani dimasa terpuruknya penulis. Terima kasih selalu memberikan dukungan dan motivasi hingga penulis mampu berada dititik ini, semoga allah memberikan umur yang Panjang dan rezeki yang mengalir deras kepadamu.
11. Kepada teman dan sahabat penulis yaitu Aisyah Audy Nesia, Wilni Asterin, Wedya Setya Sari, Hafiah Paradilla. Terima kasih banyak sudah menjadi bagian dari perjalanan Panjang ini. Semoga segala kebaikan, doa, dan dukungan yang diberikan mendapatkan balasan yang terbaik dikemudian hari
12. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang luar biasa kepada Dhea Risky Amelia kamu telah membuktikan bahwa badai seberat apapun bisa dilewati dengan kesabaran.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Palembang, 19 Agustus 2026

Penulis

Dhea Risky Amelia

ABSTRAK

PENGARUH KETERLIBATAN PEGAWAI (*EMPLYOYEE ENGAGEMENT)* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA PALEMBANG KELAS 1 A

Oleh :
Dhea Risky Amelia
Penulis Skripsi ini di bawah bimbingan
Esty Naruliza, S.E., M.P
Sebagai Ketua
Asma mario, S.E., M.M
Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan pegawai (employee engagement) yang mencerminkan keterikatan dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan maupun instansi dan disiplin kerja yang mencerminkan suatu bentuk kepatuhan norma dan tata tertib pada peraturan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan pengumpulan data melalui kuisioner berskala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 65 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pegawai *(employee engagement)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,34. Sementara itu, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000. Secara simultan, keterlibatan pegawai *(employee engagement)* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan f hitung sebesar 18,040.

Kata Kunci : Keterlibatan pegawai, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PALEMBANG RELIGIOUS COURT CLASS 1A OFFICE

Oleh :
Dhea Risky Amelia
The writing of this thesis is under the guidance of
Esty Naruliza, S.E., M.P
As Chairperson
Asma mario, S.E., M.M
As Member

This study aims to determine and analyze the effect of employee engagement which reflects employees' attachment and involvement in their work and the institution and work discipline which reflects a form of compliance with norms, regulations, and institutional rules on employee performance at the Palembang Religious Court Class 1A Office.

This type of research is quantitative research. The data used in this study are primary data, collected through Likert-scale questionnaires. The population in this study comprises all employees, totaling 65 people, and the sampling technique used is saturated sampling.

The results of the study indicate that the employee engagement variable has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.34. Meanwhile, the work discipline variable has a significant effect on employee performance with a resulting significance value of 0.000 Simultaneously, employee engagement and work discipline have a significant effect on employee performance at the Palembang Religious Court Class 1A Office with a resulting significance value of 0.000 and an F-count of 18.040.

Keywords: Employee engagement, work discipline, employee performance

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
PERNYATAAN ..... **iii**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
ABSTRAK ..... **viii**
ABSTRACT ..... ***ix***
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 13
1.3 Tujuan Penelitian 13
1.4 Manfaat Penelitian 14
1.5 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis 15
1.5.1 Penelitian Terdahulu 15
1.5.2 Kerangka Teoritis 17
1.5.2.1 Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)* 18
1.5.2.2 Disiplin kerja 19
1.5.2.3 Kinerja Pegawai 20
1.5.3 Hipotesi 23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **24**
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 24
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia 24
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia 25
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 25
2.2 Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)* 26

2.2.1 Pengertian Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)* 26
2.2.2 Konsep Teori (employee engagement) 27
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Pegawai 31
2.2.4 Indikator Keterlibatan Pegawai 32
2.3 Disiplin Kerja.....34
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja 34
2.3.2 Konsep Teori Disiplin Kerja.....35
2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....37
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....39
2.4 Kinerja Pegawai 40
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai 40
2.4.2 Konsep Teori Kinerja Pegawai 41
2.4.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....43
2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai.....45
BAB III METODE PENELITIAN.....47
3.1 Objek Penelitian.....47
3.2 Desain Penelitian.....47
3.3 Operasional Variabel 48
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....49
3.4.1 Populasi.....49
3.4.2 Sampel Penelitian.....49
3.5 Prosedur Pengumpulan Data 50
3.5.1 Kuisioner.....50
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....51
3.6.1 Uji Validitas.....51
3.6.2 Uji Reliabilitas 53
3.7 Uji Asumsi Klasik 53
3.7.1 Uji Normalitas.....54
3.7.2 Uji Heterokedastisitas.....54
3.7.3 Uji Multikolinieritas.....54

3.8 Uji Hipotesis 55
3.8.1 Uji Simultan (F) 55
3.8.2 Uji Parsial (Uji t) 56
3.9 Metode Analisis 57
3.9.1 Analisis Kuantitatif 57
3.9.2 Analisis Linier Berganda 57
3.9.3 Koefisien Determain (R^2) 58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 59
4.1 Gambaran Umum Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A 59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 59
4.1.2 Visi Dan Misi Instansi 61
4.1.3 Sturktur Organisasi 61
4.1.4 Logo Instansi 62
4.2 Data Demografi Respondeen 62
4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62
4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia 63
4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja 64
4.2.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan 65
4.2.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 66
4.3 Tabulasi Kuisioner 67
4.3.1 Tabulasi Pertanyaan Responden Berdasarkan Variabel Keterlibatan Pegawai (*employee engagement*) Pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A 67
4.3.2 Tabulasi Pertanyaan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja Pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A 77
4.3.3 Tabulasi Pertanyaan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A 87
4.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas 97
4.4.1 Uji Validitas 97
4.5 Uji Asumsi Klasik 99
4.5.1 Uji Normalitas 99
4.5.2 Uji Heterokedastisitas 100

4.5.3 Uji Multikolinearitas 101
4.6 Uji Hipotesis 102
4.6.1 Uji Simultan (F) 102
4.6.2 UJI Parsial (t) 103
4.8 Koefisien Determinasi (R^2) 106
4.9 Pembahasan 106
4.9.1 Pengaruh Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai 106
4.9.2 Disiplin Kerja 110
4.9.3 Kinerja Pegawai 113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 116
5.1 Kesimpulan 116
5.2 Saran 117
DAFTAR PUSTAKA 119

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Keseluruhan Pegawai Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A ……..……7
Tabel 1. 2 Rekap Absen Tahunan Periode Januari – Desember 2025 10
Tabel 3. 1 Definisi konsef dan operasional variabel penelitian 48
Tabel 3. 2 Skala Likert 51
Tabel 4. 1 Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamis 62
Tabel 4. 2 Identifkasi responden berdasarkan usia..... 63
Tabel 4. 3 Identifkasi responden berdasarkan masa kerja..... 64
Tabel 4. 4 Identifikasi responden berdasarkan jabatan 65
Tabel 4. 5 Identifkasi responden berdasarkan pendidikan terakhir..... 66
Tabel 4. 6 Pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari – hari..... 67
Tabel 4. 7 Pegawai tetap berusaha memberikan hasil terbaik meskipun menghadapi kesulitan kerja 68
Tabel 4. 8 Pegawai bersedia memberikan usaha terbaik demi keberhasilan instansi 69
Tabel 4. 9 Pegawai berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi..... 70
Tabel 4. 10 Pegawai antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerja 71
Tabel 4. 11 Pegwai termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan..... 72
Tabel 4. 12 Pegawai merasa waktu berlalu begitu cepat saat bekerja..... 73
Tabel 4. 13 Pegawai sering menikmati pekerjaan sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja 74
Tabel 4. 14 Pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja 75
Tabel 4. 15 Pegawai ingin tetap bekerja diintansi ini dalam jangka Panjang 76
Tabel 4. 16 Pegawai selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku 77
Tabel 4. 17 Pegawai jarang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa alasan yang jelas 78
Tabel 4. 18 Pegawai mejaga etika dan prilaku selama bekerja 79
Tabel 4. 19 Pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan 80
Tabel 4. 20 Pegawai mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di kantor 81
Tabel 4. 21 Pegawai selalu mengikuti arahan pemimpin..... 82
Tabel 4. 22 Pegawai bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan 83
Tabel 4. 23 Pegawai menikmati pekerjaan sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan 84

Tabel 4. 24 Pegawai menggunakan fasilitas kantor dengan baik serta menjaga dan merawat fasilitas yang telah disediakan kantor 85
Tabel 4. 25 Pegawai memanfaatkan sarana kerja secara efektif untuk menunjang pekerjaan 86
Tabel 4. 26 Pegawai memahami tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan 87
Tabel 4. 27 Hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar kualitas yang telah ditentutkan oleh instansi 88
Tabel 4. 28 Pegawai bekerja sesuai standar operasional yang berlaku 89
Tabel 4. 29 Pegawai menerima masukkan yang membantu meningkatkan kinerja pegawai 90
Tabel 4. 30 Peralatan kerja yang tersedia membantu meningkatkan produktivitas pegawai 91
Tabel 4. 31 Pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik 92
Tabel 4. 32 Pegawai selalu berusaha meningkatkan hasil kerja pegawai 93
Tabel 4. 33 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan keahlian yang pegawai miliki 94
Tabel 4. 34 Pegawai memperoleh kesempatan yang cukup untuk menunjukan kinerja terbaik 95
Tabel 4. 35 Organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerja 96
Tabel 4. 36 Hasil Uji Validitas Employee Engagement 97
Tabel 4. 37 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja 97
Tabel 4. 38 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai 98
Tabel 4. 39 Hasil uji Keterlibatan Pegawai (employee engagement), Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai 98
Tabel 4. 40 99
Tabel 4. 41 Hasil uji multikolinearitas 101
Tabel 4. 42 Hasil uji simultan (F) 102
Tabel 4. 43 Hasil uji hipotesis :Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y 103
Tabel 4. 44 Hasil Regresi Linier Berganda : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y 104
Tabel 4. 45 Tabel hasil Koefisien determinasi (R2) 106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Paradigma Penelitian 22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi 61
Gambar 4. 2 Logo Instansi 62
Gambar 4. 3 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62
Gambar 4. 4 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia 63
Gambar 4. 5 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja 64
Gambar 4. 6 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 66
Gambar 4. 7 Diagram Pie Pertanyaan 1 X_1 67
Gambar 4. 8 Diagram Pie Pertanyaan 2 X_1 68
Gambar 4. 9 Diagram Pie Pertanyaan 3 X_1 69
Gambar 4. 10 Diagram Pie Pertanyaan 4 X_1 70
Gambar 4. 11 Diagram Pie Pertanyaan 5 X_1 71
Gambar 4. 12 Diagram Pie Pertanyaan 6 X_1 72
Gambar 4. 13 Diagram Pie Pertanyaan 7 X_1 73
Gambar 4. 14 Diagram Pie Pertanyaan 8 X_1 74
Gambar 4. 15 Diagram Pie Pertanyaan 9 X_1 75
Gambar 4. 16 Diagram Pie Pertanyaan 10 X_1 76
Gambar 4. 17 Diagram Pie Pertanyaan 1 X_2 77
Gambar 4. 18 Diagram Pie Pertanyaan 2 X_2 78
Gambar 4. 19 Diagram Pie Pertanyaan 3 X_2 79
Gambar 4. 20 Diagram Pie Pertanyaan 4 X_2 80
Gambar 4. 21 Diagram Pie Pertanyaan 5 X_2 81
Gambar 4. 22 Diagram Pie Pertanyaan 6 X_2 82
Gambar 4. 23 Diagram Pie Pertanyaan 7 X_2 83
Gambar 4. 24 Diagram Pie Pertanyaan 8 X_2 84
Gambar 4. 25 Diagram Pie Pertanyaan 9 X_2 85
Gambar 4. 26 Diagram Pie Pertanyaan 10 X_2 86
Gambar 4. 27 Diagram Pie Pertanyaan 1 Y 87
Gambar 4. 28 Diagram Pie Pertanyaan 2 Y 88
Gambar 4. 29 Diagram Pie Pertanyaan 3 Y 89
Gambar 4. 30 Diagram Pie Pertanyaan 4 Y 90
Gambar 4. 31 Diagram Pie Pertanyaan 5 Y 91
Gambar 4. 32 Diagram Pie Pertanyaan 6 Y 92
Gambar 4. 33 Diagram Pie Pertanyaan 7 Y 93
Gambar 4. 34 Diagram Pie Pertanyaan 8 Y 94
Gambar 4. 35 Diagram Pie Pertanyaan 9 Y 95

Gambar 4. 36 Diagram Pie Pertanyaan 10 Y 96
Gambar 4. 37 Diagram Scatterplot Dependen Variabel 100

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN.....**Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA 127
LAMPIRAN 3 UJI ASUMSI KLASIK 133
LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI 137

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi tidak akan dapat berfungsi optimal tanpa peran sumber daya manusia, yakni karyawan maupun pegawai. Sumber daya manusia memang peran kursial dalam mencapai kesuksesan organisasi atau lembaga, dengan berkontribusi dalam rangkaian kegiatan manajerial untuk mengatur jalannya organisasi. Oleh karna itu, SDM dianggap sebagai aset utama bagi organisasi, tanpa SDM aktivitas dan pencapaian organisasi tidak akan berjalan secara maksimal. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam melaksanakan fungsi dan tangung jawab organisasi. Kualitas SDM yang baik berkontribusi pada efisiensi, efektivitas dan inovasi dalam pelayanan publik (Andriyani, 2025).

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang digunakan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat agar dapat mencapai tujuan dan sasaran strategis. Proses ini terdiri dari berbagai langkah yaitu, analisis keutuhan tenaga kerja, pelatihan, hingga manajemen kinerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan, mulai dari perekrutan, pengembangan hingga pengelolaan kinerja pegawai.

Dalam lingkungan perusahaan yang semakin kompetitif, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi semakin penting karena perusahaan membutuhkan

sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain seperti keamanan dan kesehatan kerja, kebijakan kesejahteraan pegawai, serta pengembangan pegawai agar tetap relevan dengan pengembangan instansi (Ria AstriYani, 2025).

Oleh karena itu organisasi/instansi harus mempunyai tenaga kerja yang cekatan, memiliki kreativitas yang tinggi, memiliki kemampuan dalam bidang yang sesuai, memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu (Muhammad, 2023).

Menurut (Davis 2017 dalam Surajiyo, 2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Menurut (Kaswan, 2019) pegawai bukan sekedar faktor yang dieksploitasi, melainkan aset utama organisasi yang harus dipelihara, dikembangkan, dan diberdayakan dengan baik melalui praktik-praktik manajemen yang strategis.

Dalam konteks yang lebih luas, seorang pegawai tidak sekedar menjadi pelaksaanaan tugas pasif yang menerima perintah, melainkan merupakan aset utama atau sumber daya manusia yang menjadi penggerak roda organisasi. Mereka memiliki status , hak dan kewajiban yang diatur oleh peraturan internal perusahaan maupun undang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku, seperti hak atas upah atau gaji yang

layak dan jaminan sosial, keselamatan kerja, serta perlindungan dari praktik diskriminatif.

Sementara itu, kewajiban utama pegawai meliputi melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh integritas, loyalitas, disiplin dan tanggung jawab, serta mematuhi aturan norma yang ditetapkan oleh organisasi tempatnya bernaung.

Keterlibatan kerja menurut (Kaswan, 2019) merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang secara mental merasa terikat dengan pekerjaannya, menempatkan tanggung jawab pada tugas yang diemban, serta memandang kualitas kerja sebagai hal yang krusial bagi mereka. Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi penuh kepada instansi.

Dalam ranah psikologi dan manajemen, keterlibatan mencerminkan "keterikatan" dimana individu merasa bahwa dirinya adalah bagian yang tidak terpisahkan dari apa yang sedang dijalaninya baik itu pekerjaan, proyek kelompok, komunitas atau bahkan hubungan sosial, menurut (Rahmadani & Kurniawati, 2022) ciri-ciri individu yang menunjukan keterlibatan tinggi antara lain: antusiasme saat berbicara tentang aktivitas yang ditekuninya, kesediaan untuk mengambil inisiatif tanpa menunggu instruksi, fokus yang bertahan lama, serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan atau kegagalan proses yang sedang berlangsung.

Keterlibatan pegawai (*employee engagement* dapat diartikan sebagai konsep yang mencakup segala hal yang dilakukan organisasi yang berhubungan dengan kontribusi dan prilaku pegawai yang ditinjau dari usaha-usaha sukarela, komitmen organisasi, kewargaan organisasi, dan kinerja pegawai. Pegwai yang memiliki rasa

keterlibatan yang tinggi biasanya akan menunjukkan rasa antusiasme dalam bekerja, memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan akan bersedia memberikan usaha yang terbaik guna tercapainya tujuan organisasi (Kaswan, 2019).

Definisi ini tidak hanya sekedar melampaui kepuasan kerja atau kebahagiaan sesaat, seorang pegawai yang terlibat sepenuhnya akan menunjukkan inisiatif, antusiasme dan upaya diskresioner yaitu kemauan untuk bekerja melebihi ekspetasi minimum karena dorongan internal, bukan paksaan atau pengawasan ketat.

Dengan demikian, organisasi yang berhasil membangun budaya keterlibatan pegawai yang tinggi cenderung menikmati tingkat produktivitas yang lebih besar, inovasi yang lebih sering, angka absensi dan angka pergantian pegawai yang rendah (turnover), serta pelayanan yang unggul karena setiap individu didalamnya bertindak layaknya pemilik yang bertanggung jawab atas keberhasilan bersama.

Menurut (Lusinto hari, 2026) disiplin adalah definisi dari kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan.

Disiplin kerja ialah prilaku seseorang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, serta kemauan dan keikhlasan untuk menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang berlaku. Individu yang memiliki disiplin tinggi akan mencerminkannya dalam setiap aktivitas, ditandai dengans emangat yang tulus, kesadaran diri dan rasa tanggu jawab sat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, menurut (Rifa’i, 2024).

Yang merupakan wujud nyata dari disiplin kerja yaitu meliputi kebiasaan hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan tenggat waktu yang diberikan, mematuhi pakaian kerja atau atribut yang telah ditentukan instansi, menggunakaan fasilitas dan peralatan dengan bijak, menjaga kebersihan dan ketertiban area kerja, serta menghormati rantai komando dalam pengambilan keputusan.

Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia disiplin kerja dibedakan menjadi dua jenis yaitu : disiplin preventif (upaya mencegah pelanggaran melalui sosialisasi aturan, pemberian teladan, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif). disiplin korektif (tindakan perbaikan terhadap pelanggaran melalui teguran, peringatan atau sanksi progresif yang bersifat mendidik).

Instansi yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang stabil, tingkat kecelakan kerja yang rendah, kepuasan pelanggan yang lebih baik, serta budaya kerja yang positif, karena setiap pegawai memahami bahwa disiplin kerja adalah harga yang harus dibayar untuk mencapai hasil yang luar biasa secara kolektif.

Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja disuatu instansi akan memicu berbagai masalah seperti : tenggat yang terlewat, konflik antar pegawai hingga kualitas pelayanan yang buruk (Noor, 2023).

Kinerja *(performance)* bisa diartikan sebagai suatu hasil kerja atau pencapaian yang bersifat nyata yang diperlihatkan oleh seorang individu, tim atau organisasi atas tugas dan tanggung jawab telah dibebankan kepadanya dalam periode waktu tertentu,

yang mencerminkan sejauh mana kemampuan, usaha dan keterampilan yang dimiliki berhasil untuk dijadikan output yang terukur, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Menurut (Wibowo, 2017), kinerja pegawai merupakan sistem manajemen strategis yang berbasis pada proses komunikasi berkelanjutan melalui kemitraan antara atasan dan bawahan. Berbeda dengan penilaian kinerja tradisional, manajemen kinerja bersifat komprehensi ini mencakup siklus sistematis yang dimulai dari penetapan sasaran, pemantauan standar, evaluasi berkala, pemberian umpan balik, hingga pemenuhan kebutuhan pengembangan dan sistem penghargaan. Kinerja pegawai merupakan perwujudan nyata dari interaksi antara kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, pengalaman), usaha yang dikeluarkan oleh seorang pegawai.

Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A sebagai salah satu lembaga peradilan di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia, memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan hukum kepada Masyarakat, khususnya dalam bidang hukum keluarga Islam. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan observasi awal, peneliti memperoleh data mengenai rentang usia pegawai mulai dari 21 Tahun hingga 58 Tahun, dengan rentang pendidikan mulai dari D3 hingga S2, serta jumlah keseluruhan pegawai pada Kantor Pengadilan Agama

Kelas 1A yaitu berjumlah sebanyak 65 pegawai. Adapun rincian jumlah pegawai per unit/devisi pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1
Jumlah Keseluruhan Pegawai Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A

NO	Unit/Devisi	Jumlah Pegawai
1	Waki Ketua Pengadilan	1
2	Hakim	15
3	Ketua Panitera	1
4	Pranata fungsional	1
5	Panitera Pengganti	13
6	Panitera Muda Hukum	1
7	Panitera Muda Gugatan	1
8	Panitera Muda Permohonan	1
9	Klerek – Analisis Perkara Peradilan	4
10	Klerek – Pengelola data dan Informasi	1
11	Klerek – Pengelola Penanganan Perkara	1
12	Sekretaris	1
13	Kepala Sub bagian perencanaan, Ti & Pelapor	1
14	Kepala Sub bagian Umum dan Keuangan	1
15	Kepala Sub bagian Kepegawaian, organisasi & Tatalaksana	1
16	Operator – Penata Layanan Operasional	4
17	Klerek – Penelaah Teknis Kebijakan	1
18	Jurusita	6
19	Jurusita Pengganti	3
20	Pengelola Keuangan Apbn	3
21	Analisis Sumber Daya Manusia	2
22	Pranata Komputer	1
23	Arsiparis	1
TOTAL KESELURUHAN		65

Sumber: Kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada di kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A memiliki 65 pegawai yang dimana ada wakil ketua pengadilan sebanyak 1 pegawai, hakim sebanyak 15 pegawai, sekretaris 1 pegawai, ketua panitera dan panitera pengganti sebanyak 14 pegawai, Panitera muda hukum, muda gugatan dan muda permohonan sebanyak 3 pegawai, klerek (staff pendukung) sebanyak 7, kepala sub bagian sebanyak sebanyak 3 pegawai, operator

penata layanan operasional sebanyak 4 pegawai, jurusita dan jurusita pengganti sebanyak 9 pegawai, pengelola keuangan APMN dan arsiparis sebanyak 4 pegawai, Analisis SDM dan aparaturnya sebanyak 2 pegawai, pranata komputer 1, dan pranata fungsional lainnya sebanyak 1 pegawai.

Terdapat 2 faktor yang sering disebut sebagai determain kinerja pegawai ialah Keterlibatan pegawai (*employee engagement).*Keterlibatan pegawai (*employee engagement)* dapat diartikan sebagai konsep yang mencakup segala hal yang dilakukan organisasi yang berhubungan dengan kontribusi dan prilaku pegawai yang ditinjau dari usaha-usaha sukarela, komitmen organisasi, kewargaan organisasi, dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki rasa keterlibatan yang tinggi biasanya akan menunjukkan rasa antusiasme dalam bekerja, memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan akan bersedia memberikan usaha yang terbaik guna tercapainya tujuan organisasi (Kaswan, 2019).

Untuk mengukur variabel Keterlibatan pegawai *(employee engagement)* dalam penelitian ini, penulis merujuk pada teori (Schaufeli 2002 dalam Kaswan, 2019) bahwa penyederhanaan indikator employee engagement menjadi 3 dimensi utama yaitu : *vigor* (kekuatan/semangat), *Dedication, Absorption* (keasyikan/penyerapan).

Pegawai yang mempunyai keterlibatan tinggi cenderung merasa bahwa dirinya menemukan jati diri secara utuh, hal tersebut mengakibatkan pegawai merasa termotivasi dalam bekerja, mampu menerima masukan dari orang lain secara positif dan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien (Rahmadani & Kurniawati, 2022).

Selain itu, faktor disiplin kerja juga menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan. Disiplin kerja ialah prilaku seseorang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, serta kemauan dan keikhlasan untuk menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang berlaku. Individu yang memiliki disiplin tinggi akan mencerminkannya dalam setiap aktivitas, ditandai dengan semangat yang tulus, kesadaran diri dan rasa tanggung jawab saat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Rifa'i, 2024).

Untuk mengukur variabel disiplin kerja dalam penelitian ini, penulis merujuk pada teori (Rifa'i, 2024) yang menyatakan, secara umum, terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu : ketaatan pada peraturan, Kesadaran terhadap pelaksanaan tugas, tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, penggunaan atribut atau perlengkapan kerja sesuai dengan ketentuan, serta keteladanan sikap dan prilaku yang baik selama bekerja.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan data internal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan keterlibatan pegawai, kinerja pegawai dan disiplin kerja. Pada observasi awal terlihat bahwa adanya kelemahan yang terjadi pada keterlibatan pegawai seperti menurunnya semangat tingkat kinerja pegawai, kurangnya inisiatif dalam bekerja dan tanggung jawab seorang pegawai, secara tidak langsung hal tersebut menciptakan hubungan kerja antar pegawai dan lingkungan kerja semakin memburuk dan tidak sehat.

Hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan, oleh karna itu seharusnya organisasi diharapkan dapat lebih sering untuk

melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar pegawai menjadi lebih dihargai dan bisa berkomitmen dan berinisatif tinggi terhadap organisasi, menurut (Albert 2015 dalam Septiadi, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut rasa percaya serta penerimaan rasa yang kuat pada nilai organisasi, kemauan bekerja keras, dan menjaga keutuhan anggotanya, selain itu keinginan kuat dari anggota untuk bertahan pada organisasi dan memiliki psikologis.

Tidak hanya itu, terdapat juga penurunan disiplin kerja setelah dilakukannya pengamatan ternyata masih ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ada, dimana seorang pegawai tidak memakai pakaian dan atribut yang lengkap sesuai dengan peraturan yang ada dan rendahnya tingkat kehadiran para pegawai yang dimana dalam hal ini bisa dilihat dari rekap absen tahunan berikut ini

Tabel 1. 2 Rekap Absen Tahunan Periode Januari – Desember 2025

	Periode absensi	Jumlah pegawai	Cuti	Sakit	Tl	PSW
1	Januari	65	7	8	6	4
2	Februari	65	8	7	5	5
3	Maret	65	6	6	6	4
4	April	65	9	4	3	6
5	Mei	65	3	2	3	3
6	Juni	65	2	3	5	5
7	Juli	65	4	5	6	4
8	Agustus	65	4	6	2	7
9	September	65	3	3	4	5
10	Oktober	65	6	5	5	4
11	November	65	5	3	5	3
12	Desember	65	9	9	7	9

Sumber: Kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A

Keterangan :
TL = Terlambat
PSW = Pulang Sebelum Waktu

Kedisiplinan waktu merupakan indikator fundamental dalam menilai profesionalisme dan integritas aparatur di lingkungan Pengadilan Agama Palembang, terutama dalam upaya memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat.

Berdasarkan aturan ketetapan yang berlaku di instansi ini, ketentuan jam kerja resmi yang diatur sebagai berikut : Senin – Kamis, mulai dari jam 08.00 s/d 16.30, kemudian terkhusus untuk hari Jum'at yaitu jam kerja dimulai dari jam 08.00 s/d 17.00, dengan ketentuan jam istirahat yang dimulai dari jam 12.00 s/d 13.00.

Berdasarkan analisis terhadap data rekapitulasi absen tahunan periode Januari hingga Desember 2025, terlihat adanya dinamika kehadiran yang memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen (Ketua Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A). Meskipun dipertengahan tahun, data menunjukan adanya suatu pola ketidak disiplinan yang cenderung memerlukan evaluasi, khususnya terkait fenomena pegawai pulang sebelum waktunya (PSW) dan tingkat keterlambatan.

Data menunjukan bahwa pelanggaran berupa pulang sebelum waktunya (PSW) menjadi isu yang persisten, dimana angka tersebut mencapai titik tertinggi pada bulan desember dengan total 9 kejadian. Fenomena negatif ini perlu untuk diwaspadai mengingat angka PSW cenderung fluktuatif disepanjang tahun, dengan rata – rata yang yang masih terpantau diangka 4 hingga 6 kejadian pada awal bulan hingga pertengahan. Di sisi lain angka terlambat (TL) juga menunjukkan dinamika yang serupa, dimana angka tertinggi tercatat pada bulan desember dengan sebanyak 7 kejadian, setelah sebelumnya sempat berada pada titik terendah di bulan agustus dengan 2 kejadian.

Selain masalah ketepatan waktu, tingginya angka ketidak hadiran karena alasan sakit/cuti, dilihat dari bulan januri (7 cuti, 8 sakit) dan desember (9 cuti, 9 sakit), memberikan gambaran adanya penurunan produktivitas yang cukup signifikan pada periode awal dan akhir tahu.

Selain rendahya kepatuhan terhadap jam kerja, terdapat pula indikasi keluhan terkait kedisiplinan yang dianggap belum konsisten dan adil. Minimnya penegakkan aturan terkait tanggung jawab pekerjaan, serta kurangnya konsistensi dalam penerapan sanksi dan penghargaan *(reward and punisment)* terhadap prilaku kerja, menjadi faktor pemicu lainnya.

Berdasarkan kondisi ini, pegawai yang berada dalam lingkungan kerja dengan kedisiplinan yang lemah dan tidak tegas cenderung kehilangan motivasi serta loyalitas terhadap organisasi. Permasalahan ini menunjukkan adanya kesenjangan yang nyata antara kondisi ideal yang diharapkan oleh instusi dengan kondisi faktual yang terjadi di lapangan, jika tidak segera ditangani, akan berdampak pada kredibilitas instansi secara keseluruhan.

Selain faktor internal seperti keterlibatan pegawai *(employee engagrment)* dan disiplin kerja, terhadap pula faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, bidaya organisasi, serta kebijakan pemerintah yang berlaku. Namun, dalam penelitian ini, fokus utama diarahkan pada dua faktor utama, yaitu *(employee engagement)* keterlibatan pegawai dan disiplin kerja, mengingat kedua faktor tersebut diduga memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat dikendalikan secara langsung oleh pihak manajemen organisasi.

Dengan memahami dan mengelola kedua faktor tersebut secara efektif, diharapkan kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melalukan penelititan dengan judul Pengaruh Keterlibatan Pegawai (*employee engagement*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A, dengan harapan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dan pelayanan publik yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan identifikasi permasalahan adalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh keterlibatan pegawai (*employee engagement*) dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk :

Mengetahui pengaruh keterlibatan pegawai (*employee engagement*) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan agar dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

Manfaat bagi penulis :

1. Mengembangkan kemampuan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber data manusia, khususnya pengaruh keterlibatan pegawai (*employee engagement*) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Meningkatkan dasar akademik dalam metode penelitian kuantitatif dan analisis data statistik.
3. Menjadi dasar akademik untuk menyelesaikan studi dan refrensi dalam penelitian selanjutnya.

Manfaat bagi instansi (Kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A) :

1. Memberikan informasi empiris yang menunjang pengambilan keputusan manajemen dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
2. Membantu dalam merancang program-program yang dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi secara optimal.

Manfaat bagi masyarakat/pembaca :

1. Menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang hubungan antara (*employee engagement*), disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Memberikan gambaran yang bermanfaat bagi instansi pemerintah dan organisasi lain dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai.

3. Mendorong kesadaran akan pentingnya keterlibatan dan disiplin kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan haromonis bagi selurh pihak terkait.

1.5 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Ada penelitian yang sudah pernah melakukan penelitian dan menganalisis tentang dampak keterlibatan pegawai *(employee engagement)* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai :

1. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Andriyani, 2025) dari Universitas IBA Palembang dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kesatuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Pali.", penelitian ini menyimpulakan :

   Secara keseluruhan, Budaya Organisasi dan Disiplim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kesatuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Pali. Hal ini dibuktikan dengan dengan nilai f hitung 31.243> F tabel 3.25 serta nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis parsial, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karna itu, hasil regresi mendukung bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Secara parsial, pada variabel disiplin kerja memiliki signifikan sebesar 0,001. Yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil analisis regresi mennyatakan bahwa hipotesis diterima.

2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Agustin Putri, 2020) dari Universitas Muhammaddiyah Medan dengan judul "Pengaruh keterlibatan pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan narkotika nasional Provinsi Sumatera Barat", penelitian ini menyimpulakan :

   Berdasarkan Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dengan nilai f hitung 9,615 yang lebih besar dari f tabel sebesar 2,74 dengan siginifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Maka hasil ini menunjukkan secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Manurung Khairani dkk, 2025) dari Universitas Samudra dengan judul "Pengaruh *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja pada BKPSDM pemerintah kota langsa",

   Berdasarkan Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dengan nilai f hitung 20,119 yang lebih besar dari f tabel sebesar 3,22 dengan siginifikansi sebesar 0,000 < 0,005.

Maka hasil ini menunjukkan secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja pada BKPSDM pemerintah kota langsa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar (2,318) > t tabel (2,020), serta nilai signifikan sebesar (0,026) < 0,05. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pada BKPSDM pemerintah kota langsa, dengan nilai t hitung sebesar (2,172) > t tabel (20,020), serta nilai signifikan sebesar (0,036) < (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X yaitu *employee engagement* dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), maka h_1 diterima dan H_0 ditolak.

1.5.2 Kerangka Teoritis

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu karyawan, perusahaan dan masyarakat (Prasetyo, 2021). Variabel penelitian ini yaitu Pengaruh Keterlibatan

Pegawai *(employee engagement)* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A

1.5.2.1 Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)*

Keterlibatan pegawai (*employee engagement)* dapat diartikan sebagai konsep yang mencakup segala hal yang dilakukan organisasi yang berhubungan dengan kontribusi dan prilaku pegawai yang ditinjau dari usaha-usaha sukarela, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki rasa keterlibatan yang tinggi biasanya akan menunjukkan rasa antusiasme dalam bekerja, memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan akan bersedia memberikan usaha yang terbaik guna tercapainya tujuan organisasi (Kaswan, 2019).

Menurut (Schaufeli 2002 dalam Kaswan, 2019) tersebut merujuk pada penyederhanaan indikator keterlibatan pegawai menjadi 3 dimensi utama yaitu :

1. Vigor (kekuatan/semangat)

   Vigor merujuk pada komponen energi dari keterlibatan pegawai, pegawai mampu menunjukkan kemauan untuk menginvestasikan upaya yang maksimal dalam pekerjaan mereka, bahkan ketika menghadapi kesulitan atau hambatan teknis sekalipun.

2. Dedication (dedikasi)

   Pegawai merasakan adanya inspirasi, antusiasme, kebanggaan dan tantangan didalam pekerjaannya. Mereka melihat pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang berharga dan mimiliki tujuan yang lebih besar bagi organisasi.

3. Absorption (keasyikan/penyerapan)

Pegawai merasakan kebahagiaan pada saat bekerja sehingga sering kali merasa waktu berlalu begitu cepat *(time flies)* mereka sulit untu melepaskan diri dari pekerjaan karena merasa asyik dan menikmati setiap proses yang dilakukan.

1.5.2.2 Disiplin kerja

Disiplin kerja ialah prilaku seseorang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, serta kemauan dan keikhlasan untuk menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang berlaku. Individu yang memiliki disiplin tinggi akan mencerminkannya dalam setiap aktivitas, ditandai dengan semangat yang tulus, kesadaran diri dan rasa tanggu jawab saat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Rifa'i, 2024).

Indikator disiplin kerja menurut (Rifa'i, 2024) yaitu :

1. Ketaatan pada peraturan

Mencakup kepatuhan terhadap jam kerja (datang dan pulang tepat waktu), penggunaan atribut atau seragam yang ditentukan, serta mengikuti prosedur kerja sesuai dengan standar atau budaya yang ada di kantor tempat mereka bekerja.

2. Kesadaran terhadap pelaksanaan tugas

Pegawai memahami apa saja yang harus dikerjakan, mengapa pekerjaan itu penting dan bagaimana cara melakukannya dengan benar.

3. Tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas

   Pegawai diharapkan dapat menggunakan sarana dan prasarana kantor secara bijak dan efisien, menyelesaikan tugas tepat dengan tenggat waktu yang telah diberikan dan berani mengakui kesalahan jika hasil dari pekerjaannya tidak sesuai dengan standar kemudian memperbaikinya.

4. Keteladanan

   Perilaku atasan atau rekan kerja senior yang secraa tidak langsung menunjukkan disiplin kerja tinggi akan menjadi "cerminan" atau panutan bagi pegawai lainnya.

1.5.2.3 Kinerja Pegawai

Menurut (Wibowo, 2017), menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan sistem manajemen strategis yang berbasis pada proses komunikasi berkelanjutan melalui kemitraan antara atasan dan bawahan. Berbeda dengan penilaian kinerja tradisional, manajemen kinerja bersifat komprehensi ini mencakup siklus sistematis yang dimulai dari penetapan sasaran, pemantauan standar, evaluasi berkala, pemberian umpan balik, hingga pemenuhan kebutuhan pengembangan dan sistem penghargaan.

Untuk mengukur tingkat keberhasilan terdapat beberapa faktor yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2017) sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut pastinya beberapa hal yang harus diperlukan antara lain : kinerja pegawai, kelompok dan organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan akan dapat tercapai. Tanpa standar maka tidak dapat diketahui kapan tujuan tersebut akan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemanjuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik juga tak kalah penting ketika mempertimbangkan "*real goals"* atau tujuan sebenarnya.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor panjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat dan sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Motif

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan baik

6. Kompetensi

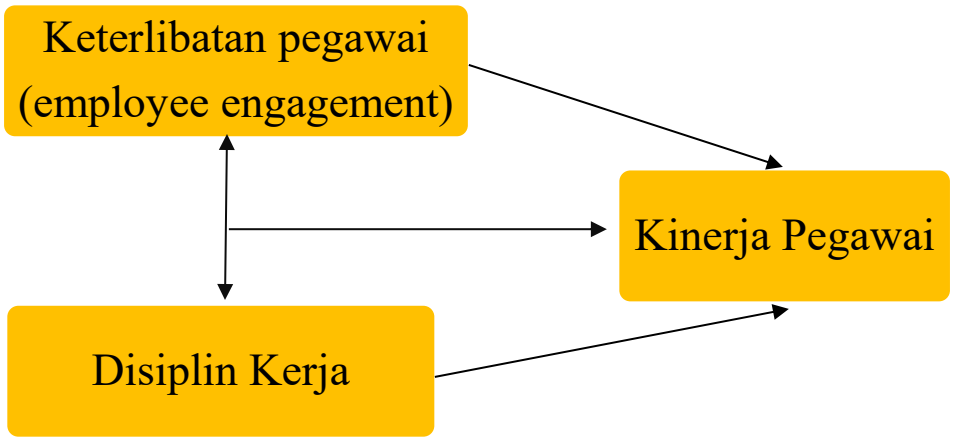
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan baik.

7. Peluang

Setiap pegawai berhak untuk mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, peluang di sini tidak hanya sebatas kenaikan jabatan tetapi juga pengembangan karir dan potensi diri.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, dapatlah dirumuskan paradigma penelitian ini sebagaimana dibawah ini :

Gambar 1. 1 Paradigma Penelitian



1.5.3 Hipotesi

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan pegawai *(employee engagement)* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A.

H_1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan pegawai *(employee engagement)* disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan tercapai *(goal)* bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal (Rivai Zainal, 2018).

Sedangkan menurut (Susan dalam Andriani, 2022), manajemen adalah sebuah seni, yakni seni yang menyelesaikan pekerjaan atau tujuan tertentu melalui orang lain. Definisi ini mengandung makna bahwa seorang manajer membutuhkan sebuah tim untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan sebuah organisasi. Oleh sebab itu seorang manajer harus memiliki *skill* dalam mengelola hubungan dengan tim (sumber daya manusia) dan menguasai seni memimpin yang baik, sehingga tujuan sebuah organisasi bisa dicapai dengan baik.

MSDM merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi (Purwanto, 2024).

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pandangan (silaen dalam Andriyani, 2025), menyatakan bahwa sumber daya manusia sangat berpotensi dan berkontribusi besar dalam manajemen. Berikut beberapa peran manajemen SDM sebagai berikut :

1. Menganalisis posisi yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan menentukan jumlah, kualitas dan penempatan pekerjaan yang sesuai.
2. Penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang dan *skill* yang dikuasainya melalui proses perekrutan dan seleksi
3. Menetapkan promosi, pengembangan, kesejahteraan dan pemecatan
4. Melakukan prediksi terkait ketersedian dan kebutuhan sumber daya manusia dimasa depan.
5. Memprediksi perkembangan perusahaan secra spesifik dan kondisi perekonomian secara keseluruhan.
6. Kebijakan pemberian balas jasa serta undang-undang perburuhan dari perusahaan sejenis dimonitor dengan cermat.
7. Memantau perkembangan serikat buruh dan kemajuan teknik
8. Mutasi karyawan secara vertikal maupun horizontal diatur dengan baik
9. Melakukan pelaksanaan penilaian prestasi kerja, pendidikan serta pelatihan

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rivai Zainal, 2018), menyatakan bahwa terdapat 2 fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
   a. Perencanaa (*planning*)
   b. Pengorganisasian (*organizing*)
   c. pengarahan (*directing*)
   d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
   a. Pengadaan Tenaga Kerja
   b. Pengembangan
   c. Kompensasi
   d. Pengintegrasian
   e. Pemeliharaan
   f. Pemutusan Hubungan Kerja

2.2 Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)*

2.2.1 Pengertian Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)*

Keterlibatan pegawai (*employee engagement)* dapat diartikan sebagai konsep yang mencakup segala hal yang dilakukan organisasi yang berhubungan dengan kontribusi dan prilaku pegawai yang ditinjau dari usaha-usaha sukarela, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki rasa keterlibatan yang tinggi biasanya akan menunjukkan rasa antusiasme dalam bekerja, memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan akan bersedia memberikan usaha yang terbaik guna tercapainya tujuan organisasi (Kaswan, 2019).

Kemudian (Yulianto, 2025) menyatakan bahwa keterlibatan yang kuat dapat memastikan bahwa karyawan merasa didengar dan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka.

Dari beberapa pengertian keterlibatan pegawai *(employee engagement)* di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keterlibatan pegawai merupakan tiang utama dalam menciptakan semangat antara pegawai dengan target organisasi/instansi. Keterlibatan pegawai ini tidak bersifat statis melainkan dinamis yang mencakup aspek emosional, psikologis dan kontribusi nyata dalam pengambilan keputusan, hal ini sejalan dengan definisi yang dinyatakan oleh (Kaswan, 2019).

2.2.2 Konsep Teori (employee engagement)

(Eldor, 2021) mendefinisikan keterlibatan pegawai sebagai kondisi di mana individu merasa secara psikologis hadir dan fokus dalam pekerjaan mereka, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi (penyerapan diri) yang tinggi. Dalam konteks modern, keterlibatan tidak lagi hanya dipandang sebagai kontrak transaksi antara pemberi kerja dan pegawai, melainkan sebagai hubungan psikologis yang dinamis di mana pegawai merasa memiliki kepentingan emosional terhadap keberhasilan organisasi.

(Soedarto, 2023) merumuskan bahwa ada 16 manfaat yang terkandung didalam keterlibatan pegawai *(employee engagement)* bisa dilihat sebagai berikut :

1. Menurunkan Turnover

   Pegawai yang tidak terlibat dengan suatu pekerjaan di instansi cenderung akan mencari pekerjaan di tempat yang lain, dan karena untuk mengganti mereka dibutuhkan niaya setengah hingga dua kali gaji tahunan pegawai.

2. Menurunkan Stress Pegawai

   Pegawai yang jarang terlibat cenderung merasa lebih stress, dan stress dapat menurunkan keterlibatan pegawai.

3. Menurunkan Burnout

   Keterlibatan pegawai rendah dan stres yang tidak terkontrol dapat menyebabkan kelelahan, sebuah kondisi yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan ketidak mampuan untuk terhubung dengan pekerjaan.

4. Meningkatkan Produktivitas

   Tenaga kerja yang terlibat 17% lebih produktif, menurut Gallup, yang memiliki implikasi besar bagi profitabilitas dan umur panjang bagi instansi.

5. Meningkatkan Komitmen Pegawai

   Selain meningkatkan hasil, pegawai yang terlibat secara umum lebih berkomitmen terhadap masa depan instansi mereka.

6. Customer Service lebih baik

   Pegawai yang terlibat dan sejalan dengan misi intansi dan tujuan perusahaan, yang berarti interaksi dengan pelanggan lebih sesuai dengan merek.

7. Meningkatkan Kolaborasi

   Pegawai yang merasa selaras dengan perusahaan dan rekan kerja maka akan lebih merasakan persahabatan dengan rekan – rekan kerja.

8. Absensi Pegawai Rendah

   Ketidak hadiran dapat secara serius membebani kemampuan perusahaan untuk menjalankan misinya.

9. Menurunkan Kecelakaan Pegawai

   Kecelakaan di tempat kerja juga dapat menimbulkan konsekuensi tragis dan menimbulkan resiko reputasi dan keuangan yang besar bagi organisasi, karena pegawai yang terlibat cenderung lebih memperhatikan pekerjaan mereka dan masa lebih diberdayakan untuk menyuarakan kekhawatiran mereka, mereka cenderung tidak mengambil resiko yang dapat mennyebabkan cedera.

10. Menurunkan Tingkat Pegawai

    Jika pegawai tidak merasa berkomitmen pada organisasi dan peran mereka, mereka tidak akan berusaha lebih keras untuk memastikan pekerjaan mereka sempurna.

11. Meningkatkan Penjualan

    Pegawai yang terlihat lebih produktif dan lebih mungkin membangun hubungan pelanggan yang kuat, secara langsung menghasilkan penjualan 20% lebih tinggi.

12. Meningkatkan Pendapatan

    Penjualan dan produktivitas yang lebih tinggi, dipasangkan dengan berkurangnya biaya akibat perputaran dan kesalahan pegawai

13. Kesehatan Pegawai lebih baik

    Pegawai yang tidak terlibat dengan pekerjaan mereka lebih mungkin menderita kesehatan fisik dan mental yang negatif, yang selanjutnya dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan biaya organisasi.

14. Meningkatkan Laba Perusahaan

    Semua manfaat produktivitas dan moral pegawai dari keterlibatan yang tinggi akan terbayar bagi pemegang saham juga.

15. Kepemimpin Efektif

    Ketika manajer sangat terlibat hubungan positif mereka dengan perusahaan dapat berdampak besar pada kinerja secara keseluruhan.

16. Platform Perekrutan pegawai lebih baik

    Pegawai yang sangat terlibat sangat bagus untuk menarik pelanggan tetapi mereka juga merupakan alat perekrutan yang kuat.

Dengan demikian teori di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* bukan sekedar kepuasan kerja melainkan kondisi dimana pegawai merasa terhubung secara utuh dengan peran pekerjaan mereka, konsep ini mencakup tiga aspek dasar yang berhubungan sebagai berikut :

1. Fisik : Pegawai mengerahkan tenaga, energi serta staminanya agar fokus pada saat bekerja.
2. Kognitif : Pegawai diharuskan fokus dan memiliki konsentrasi yang tinggi guna untuk memahami tujuan pekerjaannya.

3. Emosional : Pegawai memiliki keterikatan perasaan yang positif, antusisme dan kebanggaan terhada pekerjaannya.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Pegawai

(Kaswan, 2019), Menyebutkan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi *(employee engagement)* yaitu bisa dilihat sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

Faktor ini menekankan pada pentingnya pengaruh adanya fasilitas yang memadai dan lingkungan yang sehat serta suportif memungkinkan untuk pegawai lebih berenergi dan fokus pada saat bekerja.

2. Kepemimpinan

Hal ini berkaitan dengan citra dan reputasi organisasi/perusahaan dimata pegawainya, pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi, memberikan umpan balik (*feedback*), dan berperan sebagai mentor/contoh yang sangat berpengaruh terhadap *engagement* pegawai.

3. Kompensasi

Sifat dan karakteristik dari tugas yang dilakukan setiap harinya sangat mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka, jika pekerjaan dirasa menarik, bermakna dan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan pegawai maka pegawai akan lebih tertarik dan antusias dalam menyelesaikan tugas tersebut.

4. Hubungan dengan atasan

Interaksi dengan atasan secara langsung antara atasan dan pegawai atau manajer merupakan faktor kunci. Dukungan, bimbingan serta perlakuan yang adil dari atasan secara langsung dapat meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan pegawai secara signifikan.

5. Peluang pengembangan

Pegawai akan merasa lebih terlibat jika mereka melihat adanya sebuah masa depan yang cerah didalam perusahaan. Adanya sebuah peluang dan kesempatan untuk belajar, naik jabatan, mengikuti program pelatihan hingga memiliki jenjang karier yang jelas akan memberikan rasa aman dan motivasi kepada pegawai untuk terus bertumbuh dan loyal terhadap perusahaan tersebut.

6. *Reward and recognition*

Adanya pengakuan atau timbal balik dan penghargaan atas jasa, prestasi dan dedikasi yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan. Penghargaan tidak selalu berupa materi, pengakuan verbal atau sekedar apresiasi formal atas hasil kerja yang baik sudah cukup untuk membuat pegawai merasa dihargai dengan hal tersebut dapat dipastikan bahwasanya pegawai akan lebih loyal dan semakin mau terlibat dalam setiap pekerjaan.

2.2.4 Indikator Keterlibatan Pegawai

(Kaswan, 2019) dalam bukunnya menekankan bahwa *employee engagement* bukan sekedar kepuasan kerja, melainkan kondisi dimana pegawai terhubung secara

utuh dengan peran pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya sebatas pada sebuah kehadiran fisik di tempat kerja saja melainkan juga mencakup keterlibatan emosional, komitmen antara pegawai yang mendalam atas nilai – nilai pekerjaan agar dapat mencapai kesejahteraan dan tujuan sebuah organisasi.

(Schaufeli 2002 dalam Kaswan, 2019) tersebut juga merujuk pada penyederhanaan indikator employee engagement menjadi 3 dimensi utama yaitu :

1. *Vigor* (kekuatan/semangat)

   Vigor merujuk pada komponen energi dari keterlibatan pegawai, pegawai mampu menunjukkan kemauan untuk menginvestasi upaya yang maksimal dalam pekerjaan mereka, bahkan ketika menghadapi kesulitan atau hambatan teknis sekalipun.

2. *Dedication* (dedikasi)

   Pegawai merasakan adanya inspirasi, antusiame, kebanggaan dan tantangan didalam suatu pekerjaan. Mereka melihat pekerjaan tersebut sebagai suatu yang berharga dan memiliki tujuan yang lebih besar bagi organisasi.

3. *Absorption* (keasyikan/penyerapan)

   Pegawai merasakan kebahagiaan pada saat bekerja sehingga sering kali merasa waktu berlalu begitu cepat *(time flies)* mereka sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena merasa asyik dan menikmati setiap proses yang dilakukan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah prilaku seseorang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, serta kemauan dan keikhlasan untuk menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang berlaku. Individu yang memiliki disiplin tinggi akan mencerminkannya dalam setiap aktivitas, ditandai dengan semangat yang tulus, kesadaran diri dan rasa tanggung jawab saat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Rifa'i, 2024).

Disiplin *(disciple)* secara umum merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri, mengikuti aturan dan patuh terhadap norma dan ketentuan yang ditetapkan, baik tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya (Ningsih Ali, 2024).

Disiplin bagi pegawai merujuk pada kemampuan untuk mematuhi peraturan yang harus diikuti, peraturan baik dibidang ilmu yang dipelajari, ajaran, hukuman ataupun etika norma dan tata cara bertingkah laku. Seseorang menerapkan disiplin dalam suatu kelompok/organisasi berarti memberlakukan peraturan dan tata tertib dengan menanamkan etika norma sehingga terciptanya suasana yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Suasana yang aman dan tentram akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal (Mulianto, 2020).

Dari beberapa pernyataan yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menginternalisasi norma, aturan dan tata tertib organisasi sebagai

wujud kesadaran diri untuk berprilaku secara patuh, hal ini sejalan dengan definisi yang di aplikasikan penulis yang merujuk pada pengertian yang dikemukakan oleh (Rifa'i, 2024).

2.3.2 Konsep Teori Disiplin Kerja

(Robbins, Stephen P.; Judge, 2020) Menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu upaya manajemen untuk mendorong kepatuhan terhadap standar organisasi. Dalam pandangan kontemporer, disiplin kerja bukan lagi sekedar bentuk hukuman, melainkan kata lain dari mekanisme untuk memastikan bahwa perilaku pegawai selaras dengan tujuan organisasi, norma dan regulasi kerja. Kepatuhan ini mencakup semua aspek yaitu : aspek waktu, ketaatan pada prosedur kerja dan penggunaan sumber daya organisasi secara tangung jawab.

Mengemukakan beberapa faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketaatan Pada Aturan : Konsep kedisiplinan mencakup ketaatan pada aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Hal ini termasuk mematuhi jam kerja, prosedur kerja, dan segala ketentuan yang berlaku di suatu lingkungan.
2. Kendali Diri : Kedisiplinan seringkali melibatkan kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, ini mencakup kemampuan untuk menahan diri dari godaan atau keinginan yang dapat mengganggu kinerja atau tujuan yang telah ditetpakan.

3. Keteraturan : Kedisiplinan juga melibatkan keteraturan dalam melaksanakan tugas sehari – hari. Hal ini mencakup pengaturan jadwal, pemenuhan tenggat waktu, dan pengorganisasian aktivitas dengan baik.
4. Kesadaran Terhadap Tanggung Jawab : Individu yang disiplin memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab mereka. Mereka menyadari peran terhadap tanggung jawab mereka belum mencapai tujuan bersama.
5. Komunikasi Efektif : Konsep kedisiplinan melibatka komunikasi yang efekif mengenai peraturan, harapan dan konsekuensi. Komunikasi yang jelas membantu mencegah kebingungan dan meningkatkan pemahaman mengenai norma yang berlaku.
6. Penghargaan dan Sanksi : Dalam kedisiplinan, pemberian penghargaan untuk perilaku yang positif dan penerapan sanksi untuk perilaku yang melanggar peraturan menjadi bagian pening. Ini dapat memberikan insentif positif untuk ketaatan dan konsekuensi yang jelas untuk pelanggaran.
7. Pembinaan dan Pengembangan Pribadi : Kedisiplinan juga melibatkan pembinaan dan pengembangan pribadi. Dalam hal ini mencakup upaya untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan dan memperbaiki diri secara terus menerus.
8. Pola Pikir Positif : Konsep kedisiplinnan sering kali terkait dengan pola pikir positif. Individu yang disiplin memiliki sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta mampu mengatasi hambatan dengan optimisme.

Namun merujuk pada pernyataan yang di kemukakan oleh (Mathis, Robert L.; dkk 2021), terdapat tiga faktor utama yang mepengaruhi disiplin pegawai :

a. *Organizational justic* : yaitu sebuah persepsi keadilan dalam penerapan aturan

b. *Clear communication* : kejelasan dalam mennyampaikan standar dan konsekuensi

c. *Consistent Enforcement* : konsistensi seorang manajer dalam menegakkan hukum dan aturan tanpa pandang bulu.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Merujuk pada (Ningsih Ali, 2024) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, tugas atau pun tanggung jawab dengan konsisten.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seorang tersebut dapat bervariasi dan tentunya ada beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai sebagai berikut :

1. Motivasi

Tingkat motivasi seseorang dapat mempengaruhi kedisiplinan, jika seorang tersebut memiliki tujuan yang kuat dan paham mengapa aturan tersebut penting maka bisa dipastikan bahwa mereka akan cenderung untuk disiplin dalam menjalankannya.

2. Pemahaman Aturan dan Tujuan

Ketaatan seseorang terhadap aturan dan pemahaman terhadap tujuan yang ingin dicapai dapat mempengaruhi kedisiplinan. Jika seseorang tidak memahami aturan atau melihat tujuan mereka mungkin kurang termotivasi untuk mematuhinya.

3. Kemampuan Manajemen Waktu

Kemampuan seseorang untuk mengelola waktu dengan efisien dapat mempengaruhi kedisiplinan, kurangnya dalam memanajemen waktu dapat menyebabkan keterlambatan atau kegagalan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

4. Pola Hidup dan Kesehatan Mental

Pola hidup yang kurang baik, seperti pola tidur yang berantakan, pola makan yang tidak sehat atau masalah kesehatan mental dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang, karena kesehatan yang buruk dapat membuat seseorang sulit untuk fokus dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

5. Dukungan Sosial

Lingkungan sosial, termasuk dukungan keluarga, teman atau rekan kerja dapat memberikan peran dalam kedisiplinan seorang pegawai. Dorongan positif dapat memberikan motivasi tambahan untuk menjaga kedisiplinan.

6. Gaya Pembelajaran

Gaya pembelajaran seseorang dapat mempengaruhi cara mereka memahami dan mengikuti aturan. Setiap orang memiliki cara berbeda dalam memproses informasi dan memahami instruksi.

7. Penghargaan dan Hukuman

Sistem pemberian penghargaan dan hukuman dapat mempengaruhi kedisiplinan, seorang pegawai lebih termotivasi untuk mematuhi aturan jika ada penghargaan atau konsekuensi yang jelas terkait dengan perilaku mereka.

8. Kemampuan Menghadapi Stres

Kemampuan seorang untuk mengatasi stess dapat mempengaruhi kedisiplinan, karena stress yang tinggi dapat membuat seseorang sulit untuk tetap fokus dan menjalankan tugas dengan baik.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah prilaku seseorang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, serta kemauan dan keikhlasan untuk menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang berlaku. Individu yang memiliki disiplin tinggi akan mencerminkannya dalam setiap aktivitas, ditandai dengan semangat yang tulus, kesadaran diri dan rasa tanggung jawab saat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Rifa'i, 2024).

Indikator disiplin kerja menurut (Rifa'i, 2024) dapat dilihat dan diuraikan sebagai berikut :

1. Ketaatan pada aturan

Mencakup kepatuhan terhadap jam kerja (datang dan pulang tepat waktu), penggunaan atribut atau seragam yang ditentukan, serta mengikuti prosedur kerja sesuai dengan standar atau budaya yang ada di kantor tempat mereka bekerja

2. Kesadaran Terhadap Pelaksanaan tugas

Pegawai memahami apa saja yang harus dikerjakan, mengapa pekerjaan itu penting dan bagaimana cara melakukannya dengan benar.

3. Tanggung Jawab terhadap pelaksanaan tugas

Pegawai diharapkan dapat menggunakan sarana dan prasarana kantor secara bijak dan efisien, menyelesaikan tugas tepat dengan tenggat waktu yang telah diberikan dan berani mengakui kesalahan jika hasil dari pekerjaannya tidak sesuai dengan standar kemudian memperbaikinya.

4. Penggunaan atribut, perlengkapan kerja dan Fasilitas/Sarana Perusahaan

Kedisiplinan pegawai diharapkan dapat menggunakan dan menjaga sarana dan prasarana kantor secara bijak dan efisien sesuai dengan peruntukkannya.

5. Keteladanan

Perilaku atasan atau rekan kerja senior yang secara tidak langsung menunjukkan disiplin kerja tinggi akan menjadi "cerminan" atau panutan bagi pegawai lainnya.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan – perencanaan strategis suatu organisasi. Sebuah kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan dan tolak ukur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pemikiran beberapa ahli yang terdapat di dalam (Wibowo, 2017), menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan sistem manajemen strategis yang

berbasis pada proses komunikasi berkelanjutan melalui kemitraan antara atasan dan bawahan. Berbeda dengan penilaian kinerja tradisional, manajemen kinerja bersifat komprehensi ini mencakup siklus sistematis yang dimulai dari penetapan sasaran, pemantauan standar, evaluasi berkala, pemberian umpan balik, hingga pemenuhan kebutuhan pengembangan dan sistem penghargaan.

Sedangkan menurut (Afandi dalam Rahman, 2022) kinerja pegawai adalah hasil dari kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi/instansi dengan catatan : legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian kerja yang tidak hanya bersifat teknis dan berorientasi pada tujuan organisasi, melainkan juga harus dijalankan sesuai dengan aturan hukun dan etika norma yang berlaku.

2.4.2 Konsep Teori Kinerja Pegawai

(Robbins, Stephen P.; Judge, 2023) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja bukan sekedar tentang output fisik melainkan mencakup efektivitas, efisiensi dan kontribusi perilaku pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pemikiran yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan sistem manajemen strategis yang berbasis pada proses komunikasi berkelanjutan melalui kemitraan antara atasan dan bawahan.

Sedangkan (Bernardin dan Russell dalam Wibowo, 2021) mengemukakan enam kriteria utama dalam mengukur kinerja pegawai :

a. *Quality* : tingkat keunggulan hasil kerja

b. *Quantity* : jumlah yang dihasilkan

c. *Cost effectiveness* : penggunaan sumber daya organisasi

d. *Timeliness* : ketepatan waktu penyelesaian

e. *need for supervision* : tingkat kemandirian dalam bekerja

f. *Interpersonal impact* : pengaruh pegawai terhadap rekan kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dikemukakkan diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja tidak sekedar dipandang sebagai iuaran (*output*) atau prestasi akhir semata, melainkan merupakan konsep multidimensi yang mencakup mulai dari proses serta prilaku kerja dalam mencapai tujuan tersebut dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Meliputi Proses dan Hasil

Kinerja mencakup esensi mengenai “apa” yang dikerjakan, yang pada akhirnya merujuk pada hasil atau target spesifik, serta “bagaimana” pekerjaan tersebut dilaksanakan, yang merujuk pada prilaku, kompetensi dan proses kerja yang digunakan untuk mencapai target tersebut.

2. Hubungan Strategis

Kinerja individu memiliki korelasi yang signifikan dengan pencapaian tujuan strategis dengan pencapaian tujuan strategis organisasi. Performa seorang pegawai bertindak sebagai katalisator dalam menciptakan nilai tambah yang berdampak langsung pada pemenuhan ekspetsi dan kepuasan konsumen.

3. Kontribusi Ekonomi

Secara subtansial, kinerja pegawai merupakan determain utama yang memberikan kontribusi nyata terhadap efisiensi dan pertumbuhan ekonomi organisasi. Optimalisasi kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas dan stabilitas ekonomi organisasi yang pada akhirnya akan menjaga keberlangsungan kompetitif organisasi ditengah dinamika pasar.

2.4.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Merujuk pada literatur dalam karya (Wibowo, 2017) mengenai manajemen kinerja, performa pegawai tidak dipandang sebagai entitas tunggal melainkan merupakan interaksi kompleks dari berbagai variabel determain.

Berdasarkan pemikiran tersebut dapat disklasifikasikan beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Faktor Personal (*personal factors*)

Faktor ini mencakup tingkat keterampilan (*skills*), kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, serta komitmen individu terhadap organisasi. Kemampuan seorang

untuk menyelesaikan tugas sangat bergantung pada kecakapan dan kesiapan mental yang dimilikinya.

2. Faktor Kepemimpinan (*Leadersship Factors*)

Kinerja sangat dipengaruhi oleh dorongan, bimbingan, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau team leader. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang memotivasi pegawai untuk memberikan hasil yang optimal.

3. Faktor Tim (*Team Factors*)

Kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja juga menjadi penentu. Lingkungan kerja yang kolaboratif, dimana anggota tim saling memberikan dukungan dan memiliki energi yang akan meningkatkan efektivitas kinerja kelompok maupun individu.

4. Faktor Sistem (*System Factors*)

Berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan organisasional, termasuk adanya sistem kerja yang jelas, prosedur yang efisien serta ketersediaan fasilitas dan sarana yang memadai. Tanpa sistem dan fasilitas yang mendukung pegawai akan sulit untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan.

5. Faktor Kontekstual/Situasi (*Contextual/situasional Factors*)

Kinerja juga dipengaruhi oleh tekanan dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Situasi yang mendesak atau tidak nyaman dalam lingkungankerja dapat menjadi faktor yang menuntut pegawai untuk beradaptasi dengan cepat dan menguji ketahanan kinerja mereka.

2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja atau *performance indicators* digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dalam mengusahakan data setelah kejadian.

Tergdapat 7 indikator kinerja pegawai menurut (Wibowo, 2022) yang terdapat didalam bukunya yang berjudul "Manajemen Kinerja" sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut pastinya beberapa hal yang harus diperlukan antara lain : kinerja pegawai, kelompok dan organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan akan dapat tercapai. Tanpa standar maka tidak dapat diketahui kapan tujuan tersebut akan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemanjuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik juga tak kalah penting ketika mempertimbangkan "*real goals"* atau tujuan sebenarnya.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor panjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat dan sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Motif

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan baik.

6. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan baik.

7. Peluang

Setiap pegawai berhak untuk mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, peluang di sini tidak hanya sebatas kenaikan jabatan tetapi juga pengembangan karir dan potensi diri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu elemen penting dalam sebuah karya ilmiah yang bertujuan untuk menggambarkan suatu kondisi atau situasi yang menjadi fokus utama penelitian, melalui objek penelitian, penulis berusaha menjelaskan secara rinci fenomena yang dikaji agar memperoleh gambaran yang jelas dan mendalam (Mukhlis, 2025).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masalah penelitian merupakan titik fokus atau komponen yang akan menjadi landasan bagi seorang peneliti untuk melakukan pengkajian yang mendalam. Objek dalam penelitian ini adalah para pegawai Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A yang beralamat di Jl. Pangeran Ratu, 15 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan karangan kerja yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data (Esty et al., 2025).

Pada desain penelitian ini peneliti menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan menjelaskan dan menguji pengaruh dari dua variable independe terhadap satu variable dependen. Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A

sebagai sampel penelitian. Setelah data terkumpul, analisis akan dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.3 Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Definisi konsef dan operasional variabel penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)*	Keterlibatan pegawai merupakan keterlibatan mental dan emosional tidak hanya sekedar otot pegawai melainkan keterlibatan menyeluruh diri seorang pegawai, tidak hanya sekedar keterampilannya saja melainkan keterlibatan ini lebih bersifat *psikologis* dari pada fisik, (Kaswan, 2019).	1. Kekuatan/Semangat *(Vigor)* 2. Dedikasi *(Dedication)* 3.Keasyikan/Penyerapan *(Absorption)*	Ordinal
2.	Disiplin Kerja	Disiplin kerja ialah prilaku seseorang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, serta kemauan dan keikhlasan untuk menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang berlaku. Individu yang memiliki disiplin tinggi akan mencerminkannya dalam setiap aktivitas, ditandai dengan semangat yang tulus, kesadaran diri dan rasa tanggu jawab saat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Rifa'i,2024).	1. Ketaatan pada aturan 2. Kesadaran Terhadap Pelaksanaan tugas 3. Tanggung Jawab terhadap pelaksanaan tugas 4. Penggunaan atribut, perlengkapan kerja dan iFasilitas/Sarana Perusahaan 5. Keteladanan	Ordinal
3.	Kinerja Pegawai	(Wibowo, 2017), manajemen kinerja merupakan sistem manajemen strategis yang berbasis pada proses komunikasi berkelanjutan melalui kemitraan antara atasan dan bawahan..	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Motif 6. Kompetensi 7. Peluang	Ordinal

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian yang dilakukan pastinya memerlukan objek dan subjek yang diteliti guna mengatasi masalah yang diidentifikasi. Populasi merupakan subjek penelitian dan membantu peneliti dalam pemprosesan daya untuk mengatasi masalah penelitian. Oleh karena itu, peneliti menggunkaan sampel untuk analisis data. Sampel peneliti diperoleh dengan metodologi pengambilan sampel tertentu.

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekelompok atau individu yang memiliki ciri khusus, kualitas dan juga karakteristik yang dibutuhkan oleh peneliti (Wijayaningsih, 2025). Penelitian ini mengidentifikasi populasi sebagai semua pegawai yang ada di kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A, yang berjumlah 65 pegawai.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut (Yuliani, 2023) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul – betul representative atau mewakili populasi yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sample jenuh (sensus) yang artinya penelitian ini melibatkan semua anggota pegawai sebagai sample, sehingga memasukkan seluruh populasi ke dalam penelitian ini sebagai sample penellitian (choiron, ermeila, 2022).

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai instrument utama pengumpulan data untuk melengkapi informasi yang diperoleh.

3.5.1 Kuisioner

Kuisioner merupakan Teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa serangkaian pertanyaan atau pernyataan dalam memperoleh informasi terkait apa yang akan di jawab sesuai dengan apa yang mereka ketahui (Sugiyono dalam Rudini, 2023).

Pendekatan ini dianggap efisien apabila peneliti memiliki pemahaman yang komprehensif tentang variabel yang akan dinilai dan nilai yang di harapkan responden. Kuisioner sangat cocok apabila jumlah responden besar dan tersebar secara geografis. Kuisioner dapat terdiri dari pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang dapat diberikan secara langsung kepada responden atau melalui surat atau internet.

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur, skala Likert mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu isu sosial. Variabel yang diukur disusun sebagai indikator yang berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan item instrument dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Tingkat pengukuran pada skala Likert disajikan dalam bentuk pilihan (checklist), Dimana setiap pernyataan memiliki lima (5) alternatif jawaban.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam proses distribusi kuisioner, peneliti terlebih dahulu melalukan pengujian validasi dan reabilitas untuk memastikan bahwa kuisioner yang diberikan benar – benar sesuai dengan materi kajian yang dibahas, serta dapat mempresentasikan substansi peneliti secara menyeluruh. Untuk menjelaskan hal tersebut, berikut disajikan penjelasan mengenai pengertian serta formula yang digunakan dalam menguji validitas dan reliabilitas.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Berdasarkan pernyataan (Sugiyono, 2019) pengujian validitas digunakan untuk mengevaluasi keaslian kuisioner. Hasil penelitian dianggap asli apabila ada kesesuai antara data yang dikumpulkan dan keadaan yang sebenarnya dari yang diteliti. Instrument yang efektif menandakan bahwa alat ukur yang digunakan dapat mengukur parameter yang dimaksud secara tepat.

Penilaian validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana setiap item pertanyaan mampu mempresentasikan variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Pearson* melalui pengujian antara skor masing –

masing butir pernyataan *(corrected item)* dengan skor total variabel. dengan nilai keseluruhan konstruk atau variabel yang sesuai.

Penentuan validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected Item-Total Correlation*) dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2$. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

I. jika r hitung > r tabel dan nilai r hitung bernilai positif maka variabel tersebut valid

II. jika r hitung < r tabel atau nilai r hitung bernilai negative maka variabel tersebut tidak valid

Salah satu cara untuk menilai validitas adalah dengan mengkomparasi nilai r hasil perhitungan terhadap r tabel pada Tingkat kebebasan (df) = n – 2 dimana n adalah jumlah responden dalam riset. Pengujian validitas angket dilaksanakan melalui tes korelasi antara nilai masing – masin item pertanyaan *(corrected item)* dengan nilai keseluruhan *(total correlation)* dari angket tersebut.

Jika nilai *Corrected Item - Total Correlation* melebihi r tabel, atau dengan perkataan nilai r perhitungan > r tabel, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimanfaatkan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran yang dilaksanakan berkali – kali terhadap objek yang sama, dengan memanfaatkan instrument yang sama, menghasilkan konsistensi data.

Uji reliabilitas juga dapat diartikan sebagai alat uji yang menunjukkan seberapa efektif instrument dalam menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya karena menunjukkan kestabilan saat dilakukan pengulangan.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

I. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dinyatakan reliabel

II. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dijalankan untuk mengkaji dan memastikan bahwa hubungan yang ditemukan dalam model ini tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar statistik yang kuat. Apabila model tersebut memenuhi persyaratan yang optimal, maka hasil hasil analisis regresi dapat dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan dan diterapkan guna untuk menjadi pemecahan masalah secara praktis (Dzaki Kholillah, 2026).

Terdapat beberapa jenis pengujian dalam asumsi klasik, diantaranya adalah :

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak (Herlambang, 2019). Nilai residual berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Distribusi data tidak normal terjadi karena terdapat nilai eskrim dalam data yang diambil.

3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian sisa antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila varian sisa dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas (Wijaya, 2024).

apakah ketidak stabilan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain, Varian residual harus bersifat homogen. Untuk melihat Scattterplot (diagram pencar). Model dinyatakan bebas dari Heterokedastisitas jika tidak terdapat pola tertentu (sebaran acak) pada scetterplot.

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinieritas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, salah satunya adalah

dengan cara melihat dari nilai Variance Infaltion Factor(VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model tidak terdapat multiko linieritas (Nugraha, 2022).

3.8 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara yang masih memerlukan pengujian. Oleh karena itu, hipotesis berperan sebagai alat untuk mengevaluasi kebenaran suatu teori. Secara umum, Menguji hipotesis merupakan pernyataan yang untuk sementara dianggap benar, berdasarkan pemahaman awal terhadap suatu fenomena, yang kemudian dijadikan landasan dalam proses pengujian dan verifikasi.

3.8.1 Uji Simultan (F)

Menurut (Kurniawati, 2024) Uji simultan (uji f) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variabel Independen secara bersama – sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F- hitung dengan F-tabel. Penelitian ini dilakukan dengan dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Apabila nilai f hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai f yang tercantum pada tabel maka hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa seluruh variabel independen secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian uji-F atau secara simultan ialah jika nilai f-hitung >f-tabel atau sig. <0,05 maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, maka sebaliknya jika f-hitung < f-

tabel atau nilai sig. > 0,05 maka H_0 diterima, H_1 ditolak berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap suatu variabel dependen dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel (Kurniawati, 2024).

Pada penelitian ini, batas toleransi kesalahan ditetapkan pada 0,05. Hipotesis penelitian akan diterima apabila nilai probabilitas yang dihasilkan lebih rendah dibandingkan dengan taraf kepercayaan yang telah ditentukan. Kriteria penerimaan hipotesis pada penelitian ini menggunakan standar alpha kurang dari 0,05 dengan nilai statistik yang melebihi t kritis. Prosedur pengujian menggunakan pendekatan dua sisi dengan interval kepercayaan 95%. Maksut dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi tingkat kebermaknaan korelasi antara setiap variabel eksplanatori dengan variabel outcome, menggunakan taraf signifikan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n – k.

Kriteria uji t adalah apabila nilai t-hitung > t-tabel atau nilai sig. > 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, maka sebaliknya jika nilai t-hitung < t-tabel atau nilai sig. < 0,05 maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9 Metode Analisis

3.9.1 Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode analisis data utama. Metode ini berfokus pada pengolahan data numerik melalui bantuan perangkat lunak *statistic* untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada responden terlebih dahuli dikumpulkan secara menyeluruh sebelum dilakukan proses tabulasi dan pengujian menggunakan aplikasi spss. Produsen analisis ini dilakukan secara sistematis guna menjawab rumusan masalah serta melakukan uji hipotesis, sehingga hasil penelitian yang dipaparkan nantinya benar – benar mempresentasikan kondisi objektif di lapangan (Sugiyono, 2019)

3.9.2 Analisis Linier Berganda

Regresi berganda adalah alat yang digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu variabel tak bebas (Y) (Siregar S, 2013).

Rumus :

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

Keterangan :

Y : KinerjaPegawai.

a : Nilai rata-rata Kinerja Pegawai jika Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)* (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) nilainya nol.

b1 : Besarnya perubahan Kinerja Pegawai akibat perubahan satu satuan Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)* (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) konstan.

X_1 : Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)*

b_2 : Besarnya perubahan Kinerja Pegawai akibat perubahan satu satuan Disiplin Kerja (X_2) dengan asumsi Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)* (X_1) konstan.

X_2 : Disiplin Kerja

e : Faktor-faktor lain di luar X_1 dan X_2 yang juga memengaruhi Y.

3.9.3 Koefisien Determain (R^2)

Dalam buku (Sugiyono, 2019), koefisien **(**R^2) berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen. Rentang nilai R^2 berada di antara 0 dan 1, di mana nilai yang mendekati 1 mennunjukkan bahwa variabel independent memberikan informasi yang cukup untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Koefisien Determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh semua variable atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pengadilan agama palembang kelas 1A merupakan salah satu lembaga peradilan tingkat pertama yang berada di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Secara historis, kehadiran Pengadilan Agama di Palembang telah berakar sejak sejak masa kesultanan Palembang Darussalam, dimana hukum islam menjadi landasan utama dalam penyelesaian sengketa masyarakat. Seiring dengan pembentukan negara Indonesia dan sistem peradilan melalui undang – undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama, institusi ini bertransformasi menjadi lembaga peradilan negara yang mandiri.

Perubahan status menjadi Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A menandai peningkatan signifikan dalam volume perkara dan kompleksitas yurisdiksi yang ditangani. Sebagai salah satu pengadilan dengan tingkat beban perkara yang cukup tinggi, Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A memegang peranan krusial sebagai pilar penegakkan hukum bagi masyarakat yang beragama islam di Wilayah hukum kota Palembang. Lembaga ini terus bertransfortasi, dari sistem administrasi manual ke arah digitalisasi peradilan yang terintegritas, guna menjamin hak – hak keadilan bagi masyarakat secara lebih cepat, tepat dan transparan.

Berdasarkan peraturan dan perundang – undangan yang berlaku, Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A memiliki kewenangan yudisial dalam menerima,

memeriksa, mengadili dan menyelesaikan sengketa dalam bidang hukum keluarga dan ekonomi syariah. Ruang lingkup perkara yang ditangani meliputi bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, sodakoh serta sengketa ekonomi syariah. Dengan cakupan wilayah yang luas, instansi ini menjalankan fungsi sebagai garda terdepan dalam menjaga kepastian hukum bagi umat Islam dikota Palembang, dengan senantiasa berpedoman pada kompilasi hukum islam dan regulasi Mahkamah Agung.

Sebagai organisasi peradilan yang dinamis, Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A saat ini telah mengadopsi berbagai inovasi pelayanan publik yang berbasis teknologi informasi. Hal ini merujuk pada standar keterbukaan informasi sebagaimana diatur dalam SK Ketua Mahkamah Agung Nomor 1-144/SK/KMA/VIII/2011. Integrasi sistem informasi perkara melalui melalui *Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP)* menjadi bukti komitmen instansi dalam menciptakan tata Kelola yang akuntabel. Selain itu, sebagai instansi kelas 1A, Pengadilan ini terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana guna menunjang pelayanan prima (*excellent service*), termasuk melalui penyediaan akses keadilan bagi Masyarakat yang kurang mampu melalui layanan perkara *prodeo* dan siding di luar Gedung pengadilan.

4.1.2 Visi Dan Misi Instansi

Visi Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A

"Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung"

Misi Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A

Badan Peradilan 2010 – 2035 :

1. Menjaga kemandirian badan peradilan
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi bada peradilan

4.1.3 Sturktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber :Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A, 2026

4.1.4 Logo Instansi

Gambar 4. 2 Logo Instansi



Sumber :Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A, 2026

4.2 Data Demografi Respondeen

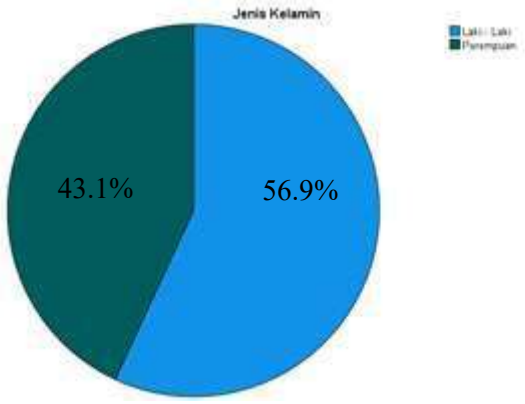
4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamis

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – Laki	37	56.9
Perempuan	28	43.1
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 3



Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 0rang (56,9%). sementara itu, jumlah responden perempuan adalah 28 orang (43.1%). Dengan

demikian maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan laki-laki lebih dominan dalam memberikan tanggapan terhadap penelitian ini dibandingkan dengan perempuan.

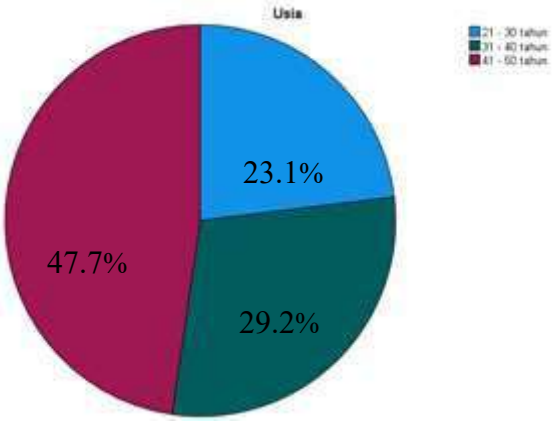
4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Identifkasi responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
21 – 30	15	23.1
31 – 40	19	29.2
41 – 50	31	47.7
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 4



Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini didominasi pada rentang usia 41-50 Tahun sebanyak 31 orang (47.7%). Responden berusia 31-40 Tahun sebanyak 19 orang (29.2%). Sedangkan responden berusia 21-30 Tahun sebanyak 15 orang (23.1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden pada peneltitian ini didominasi oleh individu dalam kategori usia matang yaitu 41-50 Tahun.

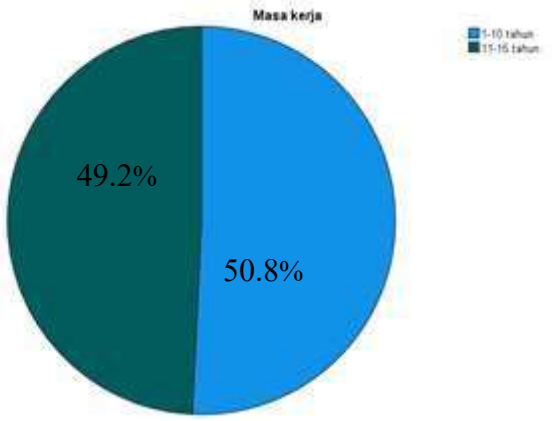
4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 3 Identifkasi responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 – 10	33	50.8
11 -15	32	49.2
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 5



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-10 Tahun mendominasi penelitian ini yaitu sebanyak 33 orang (50.8%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 11-15 Tahun berjumlah 32 orang (49.2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa proporsi responden berdasarkan masa kerja terdistribusi cukup merata dengan selisih yang relative kecil antara kedua kelompok masa kerja tersebut.

4.2.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 4 Identifikasi responden berdasarkan jabatan

Posisi / Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Panitera fungsional	1	1.5
Pengelola penanganan perkara	1	1.5
Penenata layanan operasional	4	6.2
Penelaah teknis kebijakan	1	1.5
Pranata komputer	1	1.5
Analisis sdm aparatur pratama	2	3.1
Pengelola keuangan APBN	3	4.6
Arsiparis	1	1.5
Jurusita pengganti	3	4.6
Jurusita	6	9.2
wakil ketua	1	1.5
Panitera pengganti	13	20.0
Kepala sub perencanaan/pelaporan	1	1.5
Kepala sub kepegawaian, organisasi	1	1.5
Sekretaris	1	1.5
Hakim	15	23.1
Panitera	1	1.5
Panitera muda hukum	1	1.5
Panitera muda gugatan	1	1.5
Panitera muda permohonan	1	1.5
Analisis perkara peradilan	4	6.2
Pengola data dan informasi	1	1.5
Kepala sub umum dan keuangan	1	1.5
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkna tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari beragam posisi/jabatan di lingkungan instansi tersebut. Dominasi jabatan pada penelitian ini terletak pada posisi/jabatan hakim sebanyak 15 orang (23.1%) dan panitera pengganti sebanyak 13 orang (20.0%). Sedangkan sisanya sebanyak (56.9%) merupakan tenaga staf teknis dan administrasi yang mencakup berbagai posisi/jabatan seperti Jurusita, Analisis SDM aparatur, pengelola keuangan APBN serta berbagai jabatan fungsional lainnya. Keberagaman latar belakang jabatan ini memberikan

gambaran bahwa data penelitian ini mencakup respresentasi dari berbagai fungsi di instansi tersebut.

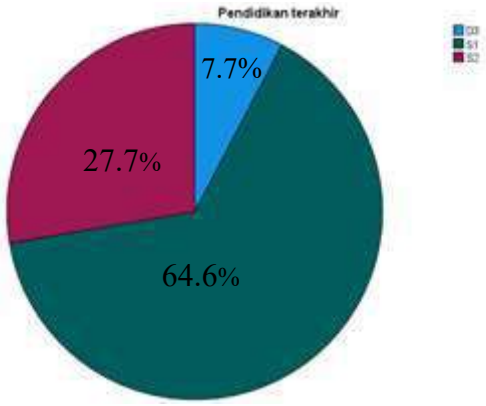
4.2.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 5 Identifkasi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
Diploma	5	7.7
S1	42	64.6
S2	18	27.7
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 6



Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata – rata tingkat Pendidikan yang ditempuh oleh pegawai kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A adalah tingkat sarjana (S1) sebesar 42 orang (64.6%), Pendidikan Magister (S2) sebanyak 18 orang (27.7%), dan responden dengan jenjang Pendidikan diploma sebanyak 5 orang (7.7%). Hasil tabel ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden memiliki Pendidikan yang memadai dalam menunjang kinerja instansi.

4.3 Tabulasi Kuisioner

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuisoner yang terderdiri dari 30 item pertanyaan yang telah disebarkan kepada responden, penulis penyusun tabulasi jawaban untuk tiga variabel penelitian : keterlibatan pegawai *(employee engagement),* disiplin kerja dan kinerja pegawai. Berikut ini dijelaskan mengenai tabulasi pernyataan dari responden pegawai Kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A.

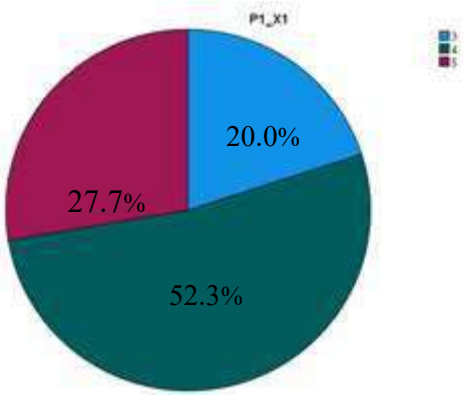
4.3.1 Tabulasi Pertanyaan Responden Berdasarkan Variabel Keterlibatan Pegawai (*employee engagement*) Pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A

Tabel 4. 6 Pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari – hari

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	13	20.0
Setuju	34	52.3
Sangat setuju	18	27.7
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 7



Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat mengenai pernyataan “pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari – hari”, dilihat bahwa sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju dan 18 responden (27.7%) menyatakan sangat setuju. Namun terdapat 13 responden (20.0%) menyatakna tidak setuju, kemudia 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

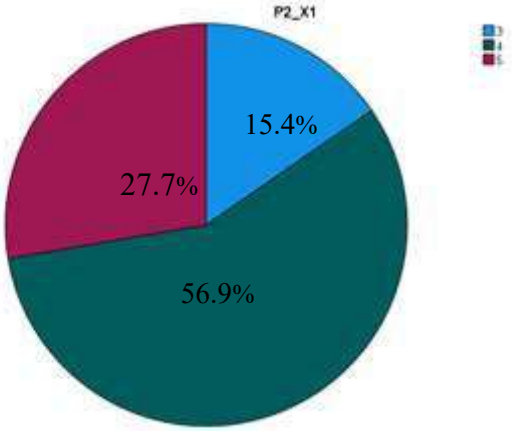
Berdasarkan hasil akumulasi dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, dengan memberikan pernyataan positif (setuju dan sangat setuju).

Tabel 4. 7 Pegawai tetap berusaha memberikan hasil terbaik meskipun menghadapi kesulitan kerja

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	10	15.4
Setuju	37	56.9
Sangat setuju	18	27.7
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 8



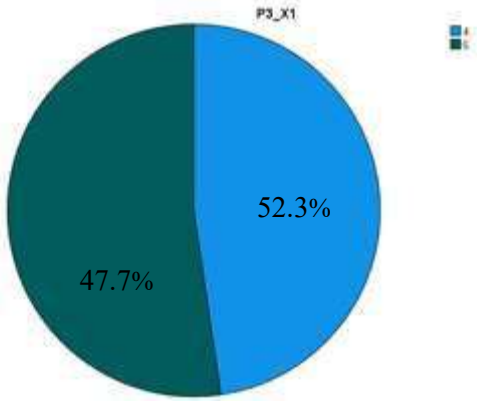
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan responden mengenai “Pegawai tetap berusaha memberikan hasil terbaik meskipun menghadapi kesulitan kerja”, hal ini terlihat dari tidak adanya responden yang memberikan penilaian pada kategori sangat tidak setuju maupun tidak setuju yaitu sebanyak 0 (0%). Sementara itu, terdapat 10 (15.4%) responden menyatakan kurang setuj, kondisi tersebut menunjukkan masih terdapat perbedaan persepsi. Selanjutnya, sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 37 respondn (56.9%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (27.7%).

Tabel 4. 8 Pegawai bersedia memberikan usaha terbaik demi keberhasilan instansi

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	0	0
Setuju	31	47.7
Sangat setuju	34	52.3
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 9



Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan “Pegawai bersedia memberikan usaha terbaik demi keberhasilan

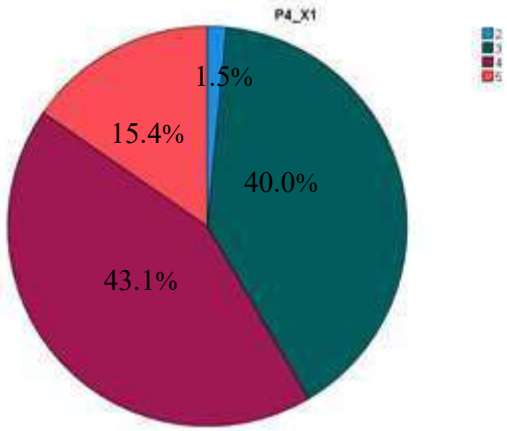
instansi*”*, hal ini menunjukan bahwa tingkat persetujan yang sangat tinggi dikarenakan tidak adanya responden yang memilih kategori sangat tidak setuju, tidak setuju maupun kurang setuju (0%). Sebaliknya, seluruh responden memberikan respon positif, yang terdiri dari 31 responden (47.7%) menyatakan setuju dan 34 (52.3%) responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan dukungan penuh terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4. 9 Pegawai berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	1.5
Kurang setuju	26	40.0
Setuju	28	43.1
Sangat setuju	10	15.4
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 10



Berdasarkan hasil tabel di atas yang menyatakan pernyataan “Pegawai berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi”, menunjukkan

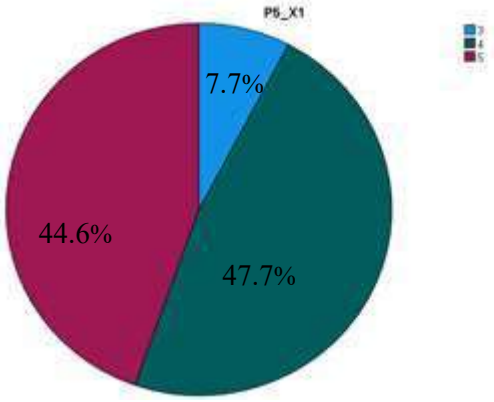
bahwa tingkat komitmen yang kuat dikalangan responden dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan melihat banyaknya respon yang positif yaitu 10 (15.4%) respoden yang menyatakan sangat setuju dan 28 (43.1%) responden menyatakan setuju. Sementara itu, terdapat 26 (40.0%) responden menyatakan kurang setuju, lalu 1 (1.5%) responden yang menyatakan tidak setuju dan (0%) responden mennyatakan tidak setuju. Dapat disimplukan mengenai responden yang memberikan pernyataan "kurang setuju dan tidak setuju" artinya responden merasa adanya kendala internal yang menghambat komitmen Sebagian dari pegawai tersebut.

Tabel 4. 10 Pegawai antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerja

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	5	7.7
Setuju	31	47.7
Sangat setuju	29	44.6
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 11



Berdasarkan hasil tabel di atas yang menyatakan pernyataan "Pegawai antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerja", dengan maypritas responden

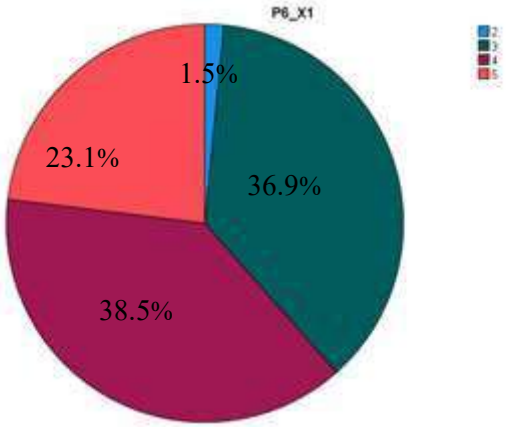
memberikan respon positif 29 (434.6%) pegawai menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 31 (47.7%) pegawai. Sementara itu, hanya terdapat 5 orang responden (7,7%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju (0%). Dengan demikian maka dapat dilihat bahwa responden sebesar (92.4%) menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Tabel 4. 11 Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	1.5
Kurang setuju	24	36.9
Setuju	25	38.5
Sangat setuju	15	23.1
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 12



Berdasarkna tabel diatas yang menyatakan pernyataan "Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan", menunjukkan bahwa sebanyak 24 (36.9%) pegawai menyatakan kurang setuju dan sangat setuju sebanyak 15 pegawai (23.1%). Sementara itu, terdapat 25 responden (38.5%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 1 (1.5%) menyatakan kurang setuju, 0 responden menyatakan sangat tidak setuju

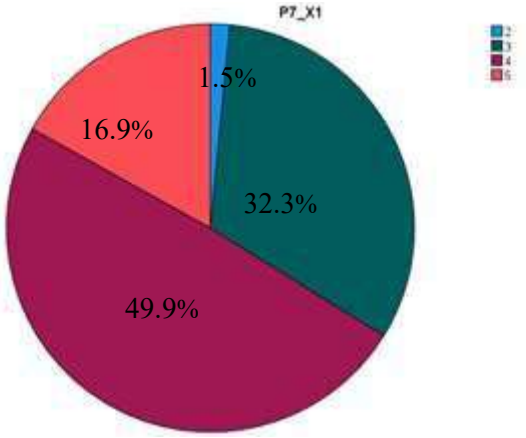
(0%). Berdasarkan hasil akumulasi di atas dapat dilihat bahwa (60%) pegawai memiliki untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, namun terdapat (40%) sebagian responden yang merasa adanya hambatan untuk terus berupaya meningkatkan kualitas kerjanya.

Tabel 4. 12 Pegawai merasa waktu berlalu begitu cepat saat bekerja

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	1.5
Kurang setuju	21	32.3
Setuju	32	49.2
Sangat setuju	11	16.9
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 13



Berdasarkna tabel di atas yang menyatakan pernyataan “Pegawai merasa waktu berlalu begitu cepat saat bekerja” diketahui bahwa respon yang diberikan oleh responden sangat bervariasi yaitu sebanyak 32 (49.2%) responden menyatan setuju. Kemudian 11 (16.9%) responden menyatakan sangat setuju. Namun disisi lain terdapat 21 (32.3%) responden menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (1.5%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden 0 (0%) yang menyatakan

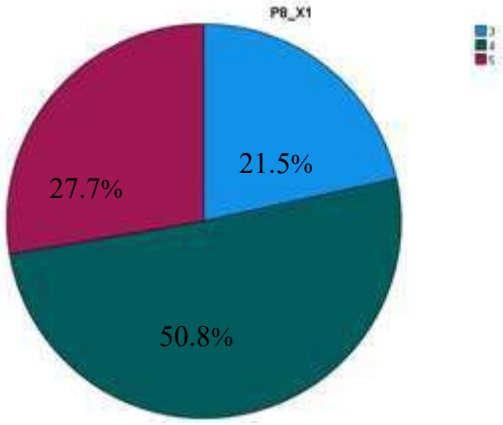
sangat tidak setuju. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya variasi dalam pengalaman kerja, Dimana bagi Sebagian pegawai waktu dirasakan berjalan dengan lebih lambat yang mungkin hal ini dipengaruhi oleh ritme kerja, tingkat beban kerja atau tingkat kejenuhan di lingkungkan bekerja.

Tabel 4. 13 Pegawai sering menikmati pekerjaan sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	14	21.5
Setuju	33	50.8
Sangat setuju	18	27.7
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 14



Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan “Pegawai sering menikmati pekerjaan sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja”, siketahui sebanyak 33 (50.8%) responden menyatakan setuju, 18 (27.7%) responden menyatakan sangat setuju. Sementara itu, terdapat 14 (21.5%) responden menyatakan kurang setuju dan tidak ada (0%) responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

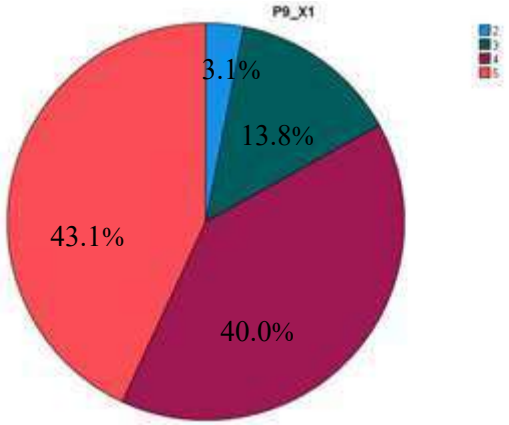
Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar (80.0%) pegawai ,erasa dapat menikmati pekerjaan sehingga mampu berkonsentrasi penuh dalam bekerja.

Tabel 4. 14 Pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	3.1
Kurang setuju	9	13.8
Setuju	26	40.0
Sangat setuju	28	43.1
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 15



Berdasarkan tabel di atas yang menyatakan pertanyaan "Pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja", Sebanyak 28 (43.1%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 (40.0%) menyatakan setuju. Sementara itu adanya persentase kecil pada kategori kurang setuju yaitu sebanyak 9 (13.8%) responden dan sebanyak 2 (3.1%) menyatakan tidak setuju. Kemudian tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian bisa dilihat bahwa Sebagian kecil dari respoden yaitu sebanyak (16.9%) perlu untuk menjadi perhatian

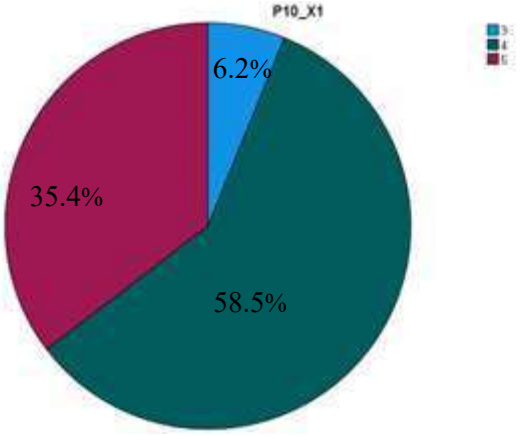
bagi manajemen untuk terus meningkatkan ruang kominikasi yang lebih inklusif bagi seluruh lapisan pegawai.

Tabel 4. 15 Pegawai ingin tetap bekerja diintansi ini dalam jangka Panjang

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	4	6.2
Setuju	38	58.5
Sangat setuju	23	35.4
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 16



Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari pernyataan "Pegawai ingin tetap bekerja diintansi ini dalam jangka panjang", sebanyak 0 (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. 4 (6.2%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 38 (58.5%) responden menyatakan setuju, dan sebanyak 23 (35.4%) responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat responden yang menyatakan "kurang setuju" namun hal tersebut tidak selalu mengindikasikan adanya

ketidak puasan kerja, melainkan responden mungkin memiliki rencana pengembangan karir di bidang lain.

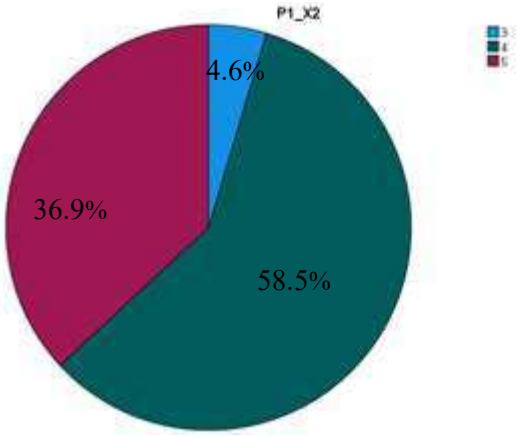
4.3.2 Tabulasi Pertanyaan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja Pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A

Tabel 4. 16 Pegawai selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	3	4.6
Setuju	38	58.5
Sangat setuju	24	36.9
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 17



Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat mengenai pernyataan “Pegawai selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku”, sebanyak 38 responden (58..5%) menyatakan setuju dan 24 responden (58.5%) menyatakan sangat setuju. Namun terdapat 3 responden (4.6%) menyatakna tidak setuju, kemudia 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkam hal tersebut, dapat dilihat bahwa perilaku kedisiplinan kehadiran belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata diseluruh responden. Dalam hal ini menunjukkan bahwa adaanya

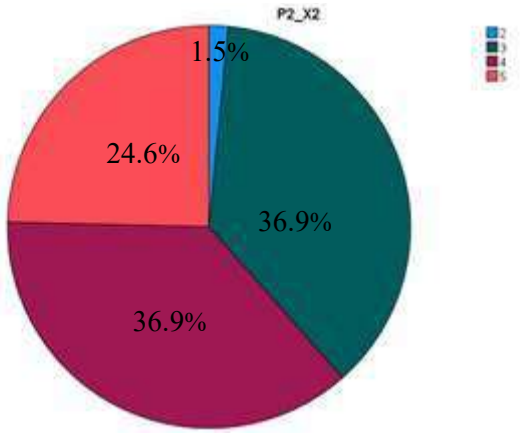
tantangan dalam kedidisiplinan operasional yang perlu diperhatikan agar tidak berdampak pada efektivitas pelayanan instansi. Dapat diketahui bahwa Sebagian besar responden memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Mestipun demikian, terdapat Sebagian kecil responden yang menyatakan "kurang setuju" hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku kedisiplinan kehadiran belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata diselurh responden

Tabel 4. 17 Pegawai jarang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa alasan yang jelas

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	1.5
Kurang setuju	24	36.9
Setuju	24	36.9
Sangat setuju	16	24.6
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 18



Berdasarkna tabel di atas menyatakan pertanyaan "Pegawai jarang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa alasan yang jelas", sebanyak 16 (24.6%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 (36.9%) responden menyatakan setuju. Dan disisi lain terdapat 24 (36.9%) menyatakan kurang setuju. 1 (1.5%) responden

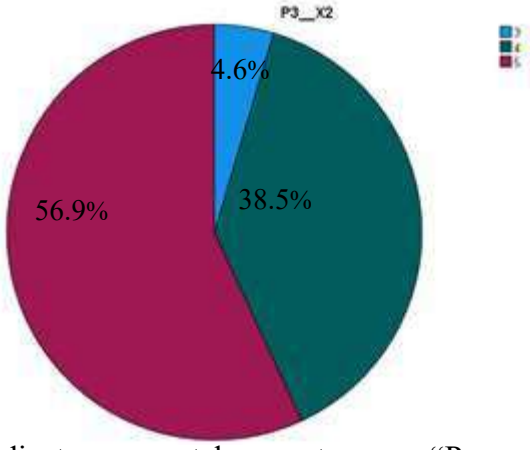
menyatakan tidak setuju dan sebanyak 0 (0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan akumulasi, dapat dilihat bahwa hal ini menjadi sinyal bagi instansi untuk lebih memperkuat system pengawasan iternal dan memberikan pemahaman mengenai pentingnya disiplin waktu sebagai bagian dari profesionalisme pelayanan.

Tabel 4. 18 Pegawai menjaga etika dan prilaku selama bekerja

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	3	4.6
Setuju	25	38.5
Sangat setuju	37	56.9
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 19



Berdasarkan tabel di atas menyatakan pertanyaan “Pegawai menjaga etika dan prilaku selama bekerja”, diperoleh hasil bahwa sebanyak 37 (56.9%) responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 25 (38.5%) responden menyatakan setuju. Kemudian, disisi lain sebanyak 3 (4.6%) responden yang menyatakan tidak setuju,lalu (0%) responden menyatakan kurang setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkna hasil

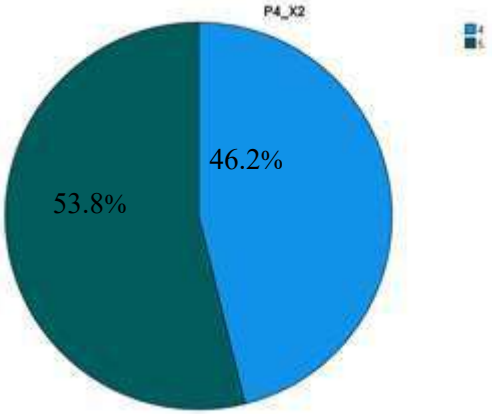
tersebut responden menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menjaga etika dan perilaku professional selama menjalankan tugas pekerjaan. Meskipun terdapat 3 (4.6%) responden merasa “tidak setuju” namun hal tersebut masih di taraf wajar dan tentunya masih perlu unutk diawasi oleh manajemen.

Tabel 4. 19 Pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	0	0
Setuju	30	46.2
Sangat setuju	35	53.8
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 20



Berdasarkan tabel di atas yang menyatakan pertanyaan “Pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”, terdapat 35 (53.8%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 (46.2%) responden menyatakan setuju. Sementara itu, tidak ada responden yang menyatakan pernyataan “ kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju”. Dengan demikian, dapat disimpulkan

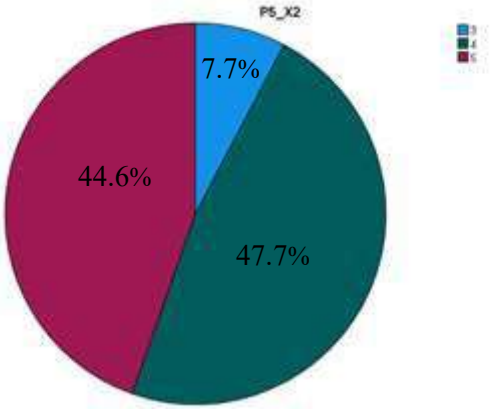
bahwa Sebagian besar dari responden telah merasa bahwa tugas yang mereka lakukan sudah sesuai dengan prosedur yang telah berlaku di instansi.

Tabel 4. 20 Pegawai mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di kantor

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	5	7.7
Setuju	31	47.7
Sangat setuju	29	44.6
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 21



Berdasarkna tabel di atas mengenai pernyataan “Pegawai mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di kantor”, diperoleh sebanyak 29 (44.6%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 (47.7%) menyatakan setuju. Sementara itu sebanyak 5 (7.7%) responden menyatakan kurang setuju dan 0 (0%) responden yan gmenyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut tingginya angka respons positif menyatakan bahwa siatem aturan yang diterapkan instansi dipandang sebagai koridor yang jelas dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas administrasi mauupun pelayanan. Adapun responden yang menyatakan “tidak

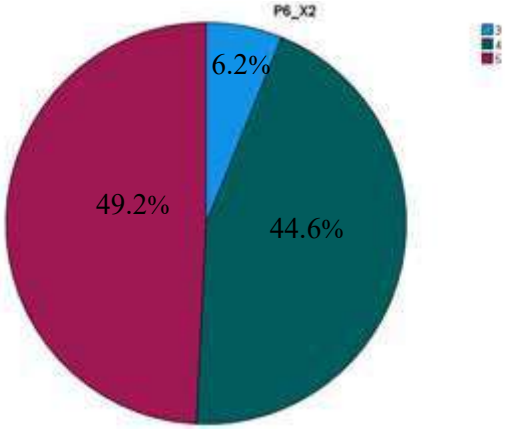
setuju", dengan adanya hal tersebut diharapkan manajemen untuk senantiasa meninjau peraturan agar tetap selaras dengan perkembangan operasional.

Tabel 4. 21 Pegawai selalu mengikuti arahan pemimpin

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	4	6.2
Setuju	29	44.6
Sangat setuju	32	49.2
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 22



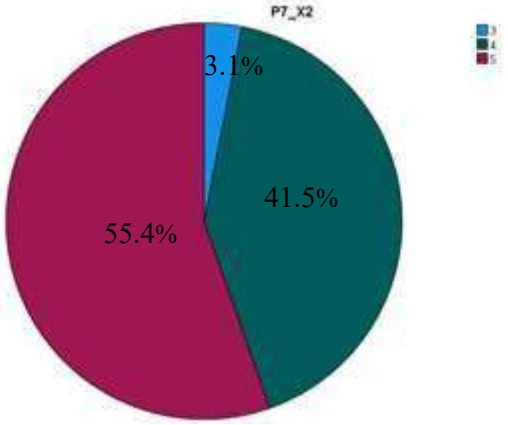
Berdasarkna tabel di atas mengenai pernyataan "Pegawai selalu mengikuti arahan pemimpin", sebanyak 32 (49.2%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 (44.6%) responden menyatakan setuju. Sementara itu sebanyak 4 (6.2%) responden menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0 (0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Tingginya pernyataan yang positif menunjukkan bahwa arahan yang diberikan oleh pemimpin dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh pegawai. Adapun responden menyatakan "kurang setuju" merupakan fenomena yang lumrah dalam sebuah organisasi.

Tabel 4. 22 Pegawai bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	2	3.1
Setuju	27	41.5
Sangat setuju	36	55.4
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 23



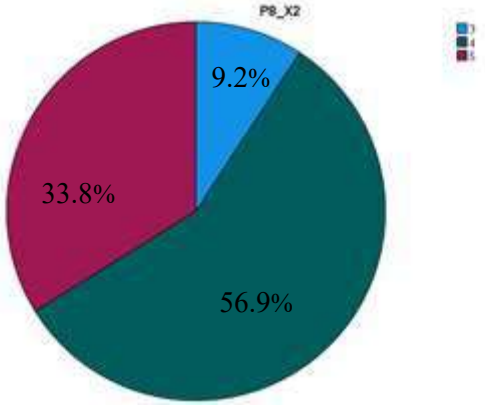
Berdasarkan tabel di atas mengenai "Pegawai bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan", sebanyak 36 (55.4%) responden menyatakan sangat setuju, 27 (41.5%) responden menyatakan setuju. Sementara itu sebanyak 2 (3.1%) menyatakan kurang setuju, dan 0 (0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian hasil ini menyatakan bahwa kesadaran akan tanggung jawab pribadi terhadap kerja telah terinternalisasi dengan baik terhadap target instansi. Namun ada Sebagian responden menyatakan "kurang setuju" hal tersebut dapat diartikan bahwa masih adanya kendala atau ketergantungan proses kerja sehingga tanggung jawab seringkali dirasakan sebagai tanggung jawab Bersama bukan sepenuhnya tanggung jawab individu.

Tabel 4. 23 Pegawai menikmati pekerjaan sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	6	9.2
Setuju	37	56.9
Sangat setuju	22	33.8
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 24



Berdasarkan tabel di atas mengenai "Pegawai menikmati pekerjaan sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan saya", sebanyak 22 (33.8%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 (56.9%) responden menyatakan setuju. Sedangkan sebanyak 6 (9.2%) responden menyatakan kuranng setuju, responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%).

Analisi ini menunjukkan sebagian besar pegawai merasa bahwa instansi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pekerjaan berjalan dengan efektif. Namun disisi lain masih terdapat responden yang menyatakan "kurang setuju" hal ini tentunya menjadi catatan evaluasi bagi instansi, kemungkinan

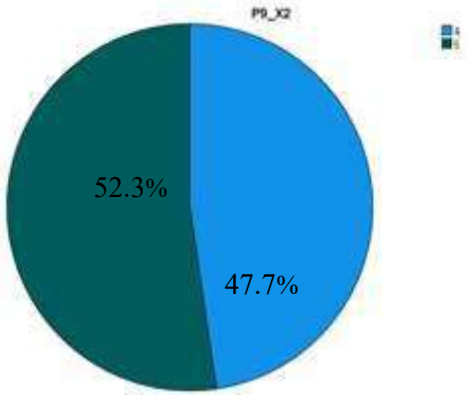
hal ini terjadi dikarenakan adanya perbedaan pengalaman kerja atau tantangan individu yang dihadapi pegawai di lapangan sehingga merasa belum sepenuhnya merasakan dukungan tersebut.

Tabel 4. 24 Pegawai menggunakan fasilitas kantor dengan baik serta menjaga dan merawat fasilitas yang telah disediakan kantor

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	0	0
Setuju	31	47.7
Sangat setuju	34	52.3
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 25



Berdasarkan tabel di atas mengenai "Pegawai menggunakan fasilitas kantor dengan baik serta menjaga dan merawat fasilitas yang telah disediakan kantor", diperoleh sebanyak 34 (52.3%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 (47.7%) responden menyatakan setuju. Sementara itu, terdapat 0 (0%) responden menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil akumulasi Sebagian besar pegawai memberikan respon positif hal ini menunjukkan

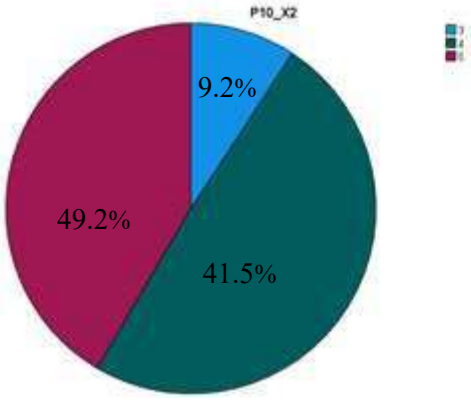
bahwa mayoritas pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk memelihara sarana dan prasarana instansi.

Tabel 4. 25 Pegawai memanfaatkan sarana kerja secara efektif untuk menunjang pekerjaan

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	6	9.2
Setuju	32	49.2
Sangat setuju	27	41.5
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 26



Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan "Pegawai memanfaatkan sarana kerja secara efektif untuk menunjang pekerjaan", sebanyak 27 (41.5%) responden menyatakan sangat setuju, 32 (49.2%) responden menyatakan setuju. Sementara itu sebanyak 6 (9.2%) responden menyatakan kurang setuju. 0 (0%) responden menyatakan tidak setuju hingga sangat tidak setuju. Berdasarkan data akumulasi Sebagian responden besar responden merasa instansi telah memberikan fasilitas yang mendukung tugas mereka sehari – hari, namun disisi lain sebanyak (9.2%)responden merasakan sebaliknya. Fenomena ini diharapkan menjadi evaluasi bagi manajemen

untuk menyesuaikan semua kebutuhan agar manfaat yang dirasakan dapat lebih merata oleh seluruh lapisan pegawai.

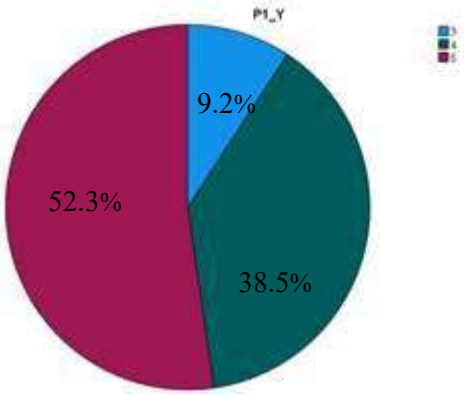
4.3.3 Tabulasi Pertanyaan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A

Tabel 4. 26 Pegawai memahami tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	6	9.2
Setuju	25	38.5
Sangat setuju	34	52.3
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 27



Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan “Pegawai memahami tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan”, sebanyak 34 (52.3%) responden menyatakan sangat setuju, 25 (38.5%) responden menyatakan setuju. Sementara itu, sebanyak 6 (9.2%) responden menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju 0 (0%) . berdasarkna hasil Sebagian besar responden menunjukkan pemahaman yang tinggi dimana pegawai memahami peran

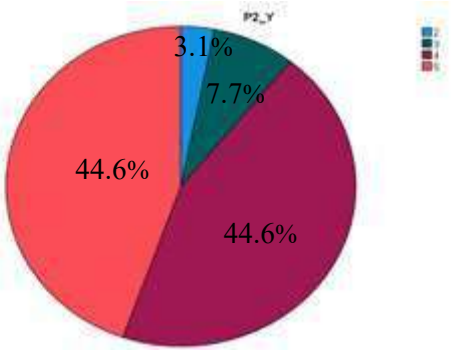
kontribuai pribadi dalam mendukung pencapaian tujuan instansi. Sedangkan sebanyak 9.2 % responden menyatakan “kurang setuju hingga sangat tidak setuju” hal ini menjadi masukkan bagi manajemen unutk memastikan bahwa setiap perubahan target atau tujuan organisasi seharusnya dikomunikasikan secara jelas dan merata kepada seluruh pegawai.

Tabel 4. 27 Hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar kualitas yang telah ditentutkan oleh instansi

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	3.1
Kurang setuju	5	7.7
Setuju	29	44.6
Sangat setuju	29	44.6
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 28



Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar kualitas yang telah ditentutkan oleh instansi”, sebanyak 29 (44.6%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 (44.6%) responden menyatakan setuju. Sementara itu, sebanyak 5 (7.7%) responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 2 (3.1%) responden menyatakan tidak setuju dan (0%) resnponden menyatakan sangat tidak setuju. Tingginya angka akumulasi ini dapat diartikan

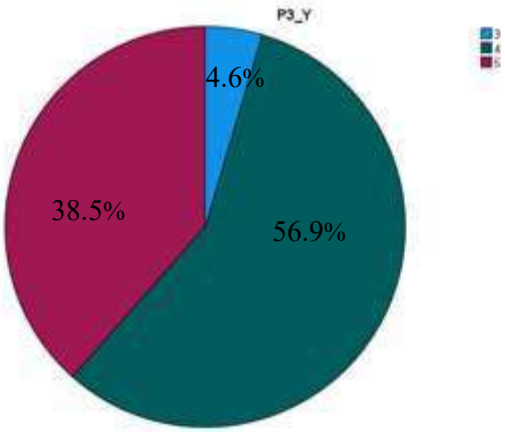
bahwa system control kualitas telah berjalna efektif dan dipahami dengan baik oleh pegawai. Namun ada Sebagian kecil responden menyatakan ” menyatakan kurang setuju dan tidak setuju”, hal ini terjadi kemungkinan di karenakan adanya kendala teknis atau perbedaan persepsi mengenai standar kualitas di lapangan.

Tabel 4. 28 Pegawai bekerja sesuai standar operasional yang berlaku

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	3	4.6
Setuju	37	56.9
Sangat setuju	25	38.5
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 29



Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan “Pegawai bekerja sesuai standar operasional yang berlaku”, sebanyak 25 (38.5%) responden menyatakna sangat setuju, sebanyak 37 (56.9%) menyatakan setuju, kemudia sebanyak 3 (4.6%))responden menyatakan tidak setuju. Hasil analisis menunjukkan bahwa Sebagian responden menyatakan “setuju dan sangat setuju” hal ini dapat diartikab bahwa setiap pegawai

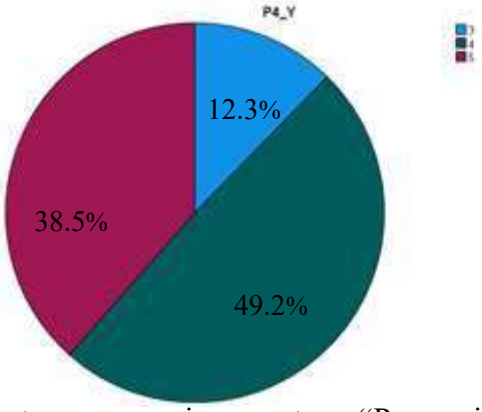
telah memahami aturan instansi sebagai acuan utama dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tabel 4. 29 Pegawai menerima masukkan yang membantu meningkatkan kinerja pegawai

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	8	12.3
Setuju	32	49.2
Sangat setuju	25	38.5
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 30



Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan "Pegawai menerima masukkan yang membantu meningkatkan kinerja pegawai", sebanyak 25 (38.5%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 (49.2%) responden menyatakan setuju. Lalu sebanyak 8 (12.3%) responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikiaan hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan budaya *feedback* di instansi dinilaii positif, tetapi bisa akita lihat masih terdapat celah dalam system komunikasi yang Dimana masih terdapat sebagian kecil dari responden yang merasa

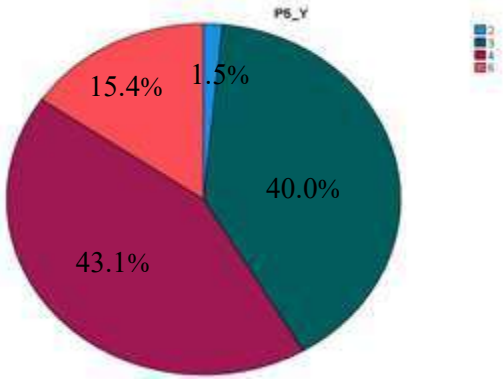
bahwa masukkan yang diterima tersebut hanya bersifat instruksi bukan berupa masukkan yang membangun.

Tabel 4. 30 Peralatan kerja yang tersedia membantu meningkatkan produktivitas pegawai

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	1.5
Kurang setuju	26	40.0
Setuju	28	43.1
Sangat setuju	10	15.4
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 31



Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan "Peralatan kerja yang tersedia membantu meningkatkan produktivitas pegawai", sebanyak 10 (15.4%) responden menyatakna sangat setuju, 28 (43.1%) menyatakan setuju. Kemudia 26 (40.0%) responden menyatakan tidak setuju dan 1 (1.5%) responden menyatakan kurang setuju dan 0 (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut diketahui responden merasa bahwa pelaratan kerja yang tersedia telah membantu dalam meningkatka produktivitas kerja. Namun, masih terdapat responden

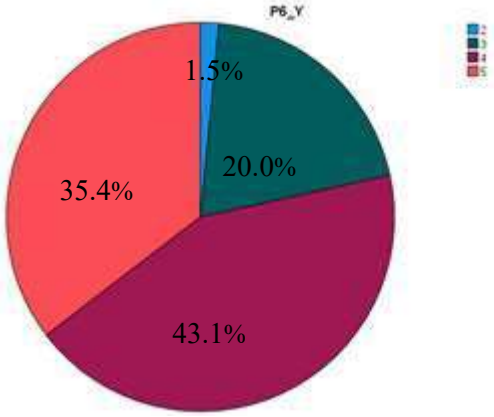
yang merasa bahwa ketersediaan maupun kualitas peralatan kerja yang ada saat ini belum sepenuhnya memadai atau optimal bagi selurh lapisan pegawai.

Tabel 4. 31 Pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	1.5
Kurang setuju	13	20.0
Setuju	28	43.1
Sangat setuju	23	35.4
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 32



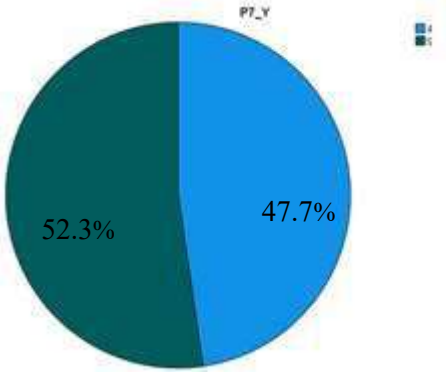
Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan “Pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik”, sebanyak 23 (35.4%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 (43.1%) responden menyatakan setuju, dan sebanyak 13 (20.0%) responden menyatakan kurang setuju. Kemudia sebanyak 1 (1.5%) responden menyatakan tidak setuju dan 0 (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkna hasil tabel di aats dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik, namun disisi lain masih terdapat responden yang merasa kurang termotivasi.

Tabel 4. 32 Pegawai selalu berusaha meningkatkan hasil kerja pegawai

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	0	0
Setuju	31	47.7
Sangat setuju	34	52.3
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 33



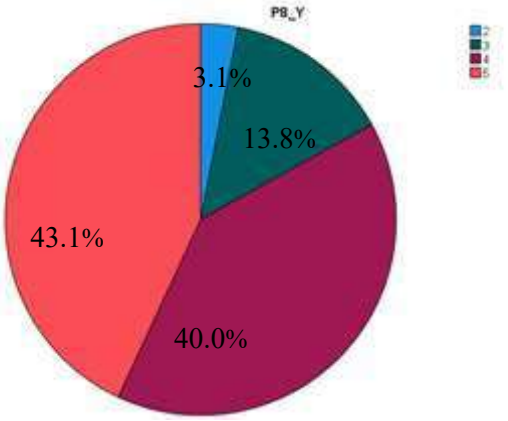
Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan “Pegawai selalu berusaha meningkatkan hasil kerja pegawai”, sebanyak 34 (52.3%) responden menyatakan sanat setuju, sebanak 31 (47.7%) menyatakan setuju. Kemudia sebanyak 0 (0%) responden menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa semangat memperbaiki kinerja secara berkelanjutan telah menjadi bagian dari budaya instansi,guna meningkatkan kualitas hasil kerja.

Tabel 4. 33 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan keahlian yang pegawai miliki

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	3.1
Kurang setuju	9	13.8
Setuju	26	40.0
Sangat setuju	28	43.1
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 34



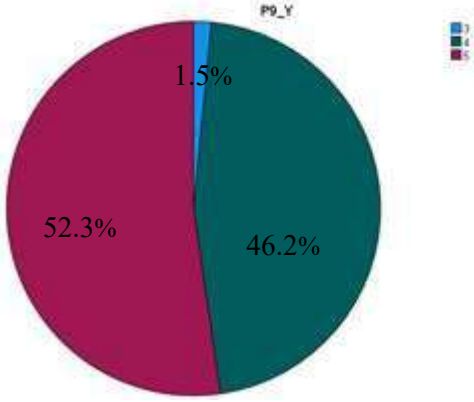
Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan keahlian yang pegawai miliki”, sebanyak 28 (43.1%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 (40.0%) menyatakan setuju. Kemudia sebanyak 9 (13.8%) responden menyatakan kurang setuju dan sebanyak 2 (3.1%) responden menyatakan tidak setuju, 0 (0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa semangat memperbaiki kinerja secara berkelanjutan telah menjadi bagian dari budaya instansi, meskipun trdapat 16.9% responden yang masih perlu dorongan lebih lanjut agar memiliki keinginan terhadap peningkatan kualitas hasil kerja.

Tabel 4. 34 Pegawai memperoleh kesempatan yang cukup untuk menunjukan kinerja terbaik

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	1	1.5
Setuju	30	46.2
Sangat setuju	34	52.3
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 35



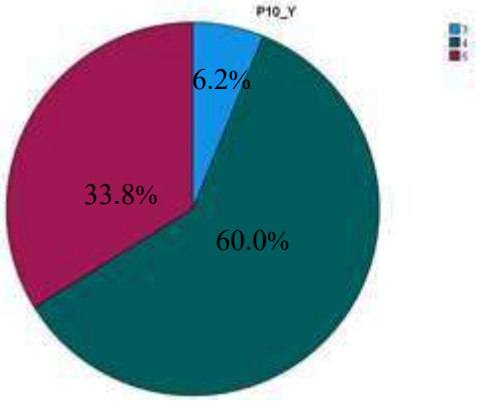
Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan "Pegawai memperoleh kesempatan yang cukup untuk menunjukan kinerja teebaik", sebanyak 34 (52.3%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 (46.2%) responden menyatakan setuju. Kemudia 1 (1.5%) responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju hingga sangat tidak setuju. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa instansi telah mampu meciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mampu memberikan ruang yang luas kepada pegawai untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka dalam bekerja

Tabel 4. 35 Organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerja

Skala Pertanyaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang setuju	4	6.2
Setuju	39	60.0
Sangat setuju	22	33.8
Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4. 36



Berdasarkan tabel di atas mengenai pernyataan "Organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerja", sebanyak 22 (33.8%) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 39 (60.0%) responden menyatakan setuju. Kemudian sebanyak 4 (6.2%) responden menyatakan kurang setuju, tidak terdapat responden yang menyatakan "kurang setuju, tidak setuju hingga sangat setuju" (0%).

4.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur intrumen dalam kuisioner dan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur .

Tabel 4. 36 Hasil Uji Validitas Employee Engagement

Variabel	NO. Kuisioner	r-hitung	R-tabel	Keterangan
Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagemnet*)	X1P1	0.301	0.2441	Valid
	X1P2	0.301	0.2441	Valid
	X1P3	0.457	0.2441	Valid
	X1P4	0.327	0.2441	Valid
	X1P5	0.362	0.2441	Valid
	X1P6	0.314	0.2441	Valid
	X1P7	0.365	0.2441	Valid
	X1P8	0.314	0.2441	Valid
	X1P9	0.529	0.2441	Valid
	X1P10	0.311	0.2441	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai hasil uji validitas *employee engagement* pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. Dari hasil uji yang dilakukan menggunakan SPSS 27, sebanyak 10 pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Tabel 4. 37 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	NO. Kuisioner	r-hitung	R-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X2P1	0.445	0.2441	Valid
	X2P2	0.310	0.2441	Valid
	X2P3	0.462	0.2441	Valid
	X2P4	0.327	0.2441	Valid
	X2P5	0.322	0.2441	Valid
	X2P6	0.305	0.2441	Valid
	X2P7	0.338	0.2441	Valid
	X2P8	0.331	0.2441	Valid
	X2P9	0.319	0.2441	Valid
	X2P10	0.317	0.2441	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai hasil uji validitas disiplin kerja pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. Dari hasil uji yang dilakukan menggunakan SPSS 27, sebanyak 10 pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Tabel 4. 38 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	NO. Kuisioner	r-hitung	R-tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	X2P1	0.396	0.2441	Valid
	X2P2	0.307	0.2441	Valid
	X2P3	0.406	0.2441	Valid
	X2P4	0.334	0.2441	Valid
	X2P5	0.301	0.2441	Valid
	X2P6	0.408	0.2441	Valid
	X2P7	0.461	0.2441	Valid
	X2P8	0.306	0.2441	Valid
	X2P9	0.491	0.2441	Valid
	X2P10	0.304	0.2441	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai hasil uji validitas Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. Dari hasil uji yang dilakukan menggunakan SPSS27, sebanyak 10 pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 39 Hasil uji Keterlibatan Pegawai (employee engagement), Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keterlibatan pegawai (*employee engagement*)	0.684	Reliabel
Disiplin Kerja	0.677	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.658	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas variabel keterlibatan pegawai (*employee engagement*), disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agam Palembang Kelas 1A dinyatakan reliabel, karena *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,6.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4. 40

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.03660359
Most Extreme Differences	Absolute		.049
	Positive		.047
	Negative		-.049
Test Statistic			.049
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.975
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.971
		Upper Bound	.979

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Data primer yang diolah

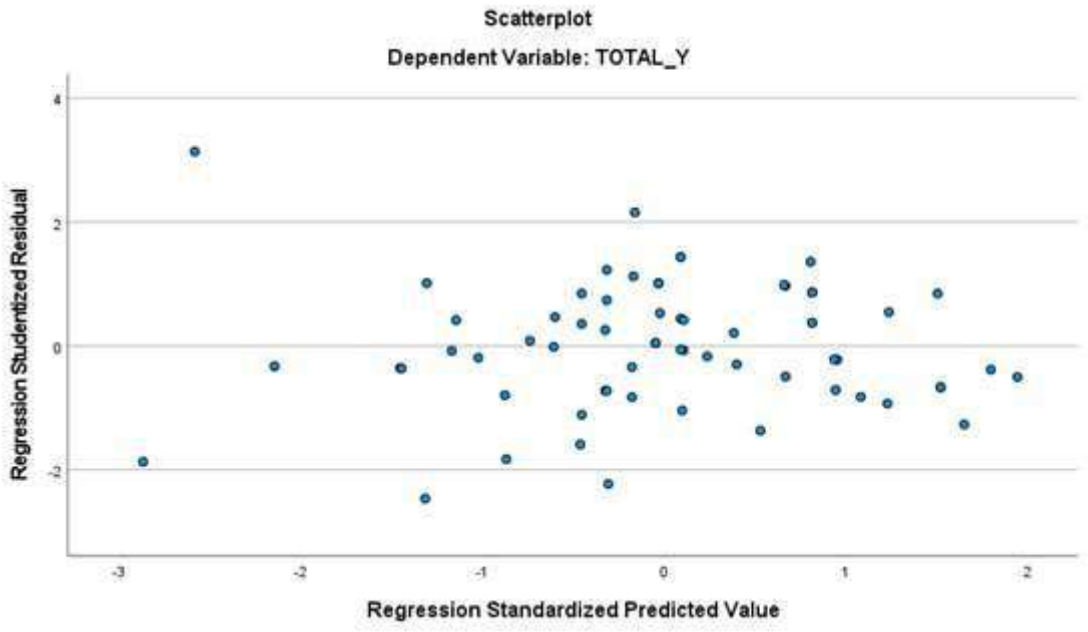
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji normalitas kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. Melalui uji *Kalmogorov-Smirnov* didapatkan hasil

normalitas sebesar 0,200. Dengen ketentuan 0,200>0,05, artinya data yang didapat berdistribusi secara normal.

4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada ketidakkonsistenan varian dalam data tidak hanya dengan melihat pada scatter plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak.

Gambar 4. 37



Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkah bahwa hasil uji heterokedasitas pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. Dengan menggunakan grafik Scatterplot, dapat diketahui bahwa titik residual menyebar secara acak dan tidak

berbentuk pola tertentu. Artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heterokedastisitas dan memenuhi asumsi heterokedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independent dalam model regresi.

Tabel 4. 41 Hasil uji multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.562	4.585		3.394	.001		
	X1	.215	.099	.244	2.172	.034	.810	1.235
	X2	.442	.108	.459	4.091	.000	.810	1.235
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. Diketahui bahwa seluruh variabel independen X_1 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,810 dan X_2 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,810 yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10. Serta masing-masing nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) X_1 sebesar dan X_2 sebesar 1,235 yang menunjukkan bahwa variabel independent memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan memenuhi asumsi dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) ditujukan untuk mengetahui pengaruh Bersama-sama antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 42 Hasil uji simultan (F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.482	2	77.241	18.040	.000[b]
	Residual	265.456	62	4.282		
	Total	419.938	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA di atas, diperoleh F hitung sebesar 18,040 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) dan nilai F hitung > F tabel (18,040 > 3,145), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka keterlibatan pegawai (employee engagement) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A.

4.6.2 UJI Parsial (t)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individu masing-masing variabel (Sugiyono, 2022).

Tabel 4. 43 Hasil uji hipotesis :Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.562	4.585		3.394	.001
	TOTAL_X1	.215	.099	.244	2.172	.034
	TOTAL_X2	.442	.108	.459	4.091	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *Coefficients* di atas, variabel keterlibatan pegawai (*employee engagement*) Memperoleh nilai t hitung sebesar 2,172 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,034<0,05), dan nilai t hitung > t tabel (2,172 > 1,999), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa keterlibatan pegawai (*employee engagement*) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A.

Selanjutnya, variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4.091 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) dan nilai t hitung > t tabel (4.091>1,999), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang kelas 1A.

4.7 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependen) (Ghozali, 2021).

Tabel 4. 44 Hasil Regresi Linier Berganda : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.562	4.585		3.394	.001
	TOTAL_X1	.215	.099	.244	2.172	.034
	TOTAL_X2	.442	.108	.459	4.091	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$Y = 15{,}562 + 0{,}215X_1 + 0{,}442X_2$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 15,562 menunjukkan bahwa apabila variabel keterlibatan pegawai *employee engagement* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 15,562.

2. Koefisien regresi variabel keterlibatan pegawai *employee engagement* (X_1) sebesar 0,215 menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau satuan pada variabel keterlibatan pegawai *employee engagement* akan meningkatkan kinerka pegawai sebesar 0,215 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,442 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,442 satuan dengan asumsi variabel keterlibatan pegawai *employee engagement* tetap.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresI variabel keterlibatan pegawai *employee engagement* dan disiplin kerja bernilai positif. Hal ini menujukkan bahwa semakin baik keterlibatan pegawai *employee engagement* dan semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan cenderung meningkat.

4.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu penelitian (Ghozali, 2021).

Tabel 4. 45 Tabel hasil Koefisien determinasi (R2)

Model Summary[b]									
					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.607[a]	.368	.347	2.069	.368	18.040	2	62	.000
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1									
b. Dependent Variable: TOTAL_Y									

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada table *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,347 hal ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pegawai *employee engagement* dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,347%, sedangkan sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis pertama menyatakan bahwa keterlibatan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. dapat dinyatakan bahwa dari 10 tabulasi pernyataan, diperoleh rata-rata sebesar 94,80% responden memberikan pernyataan positif

(setuju). Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan keterlibatan pegawai *employee engagement* di lingkungan kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A tergolong sangat tinggi dan optimal. Tingginya persentase tersebut didukung oleh semangat kerja yang besar, kesediaan memberikan usaha terbaik, antusiasme, serta komitmen retensi yang positif untuk terus bekeja di intansi. Adapun sisanya sebesar 5,20% pegawai menyatakan kurang setuju atau tidak setuju. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hambatan internal, variasi ritme kerja, atau kejenuhan sesaat yang dirasakan oleh sebagian kecil pegawai.

Berdasarkan hipotesis ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai di kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A berjalan dengan sangat baik. Menurut (Kaswan, 2019), keterlibatan pegawai *employee engagement* merupakan kondisi positif yang dikarakteristikkan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan/focus mendalam) terhadap pekerjaan. Hal ini kemudian dikaitkan dengan hasil kuisioner variabel keterlibatan pegawai sebagai berikut :

1. Semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari

Hasil tabulasi menunjukkan bahwa sebanyak 52,3% pegawai menyatakan setuju dan 27,7% sangat setuju bahwa mereka memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Meskipun masih terdapat 20,0% pegawi yang menyatakan kurang setuju, namun secara keseluruhan mayoritas pegawai memiliki energi dan antusiasme yang positif dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari.

2. Memberikan hasil terbaik meskipun menghadapi kesulitan

Sebagian besar responden menyatakan 56,9% setuju dan 27,7% menyatakan sangat setuju, kemudian hanya sebanyak 15,4% responden yang menyatakan kurang setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa perlunnya dukungan moral atau teknis lebih lanjut bagi sebagian kecil reponden saat menghadapi tekanan kerja.

3. Kesediaan memberikan usaha terbaik demi keberhasilan instansi

Berdasarkan hasil tabulasi kuisoner terlihat bahwa seluruh reponden memberikan responden positif tidak ada yang memberikan respon kurang setuju hingga sanagat tidak setuju. Sebanyak 52,3% menyatakan sangat setuju dan 47,7% menyatakan setuju, yang diartikan bahwa tingkat loyalitas dan dedikasi yang sangat tinggi terhadap kemajuan instansi**.**

4. Komitmen kontribusi terbaik bagi organisasi

Sebesar 43,1% pegawai menyatakan setuju dan 15,4% sangat setuju untuk terus berkontribusi. Adapun disisi lain terdapat 40,0% pegawai yang merasa kurang setuju dan 1.5% pegawai merasa tidak setuju, hal ini mengidentifikasikan bahwa adanya hambatan internal tertentu yang membatasi ruanggerk pegawai dalam memaksimalkan kontribusinya.

5. Antusiasme dalam menjalankan tugas dan tangung jawab

Sebanyak 92,4% pegawai yang memberikan tanggapan positif (47,7% dan 44,6% sanagt setuju dan setuju) hal ini dapat diartikan bahwa antusiasme yang tinggi dalam memegang tangung jawab pekerjaan.

6. Motivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan

Sebesar 60,0% responden termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Tetapi, terdapat sebanyak 36,9% responden yang merasa kurang setuju, yang mengidentifikasi bahwa sebagia responen masih menghadapi Batasan atau kurangnya pengembangan kualitas kerja.

7. Pengalaman waktu berjalan cepat saat bekerja

Sebanyak 49,2% responden menyatakan setuju dan 16,9% menyatakan sangat setuju dalam merasakan keterlibatan mendalam sehingga waktu terasa begitu cepat berlalu pada saat bekerja. Namun, terdapat 32,3% responden merasa kurang setuju, hal ini diartikan bahwa adanya kejenuhan pada sebagian reponden.

8. Menikmati pekerjaan dan konsentrasi penuh

Sebesar 78,5% responden merasa menikmati pekerjaan yang dikerjakan sehingga mampu berkonsentrasi penuh. Namun 21,5% responden menyatakan kurang setuju.

9. Hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja

Sebesar 83,1% pegawai menyatakan bahwa memiliki hubungan interpersonal yang harmonis dengan rekan kerja. Tetapi, terdapat 16,9% pegawai yang merasa kurang setuju. Hal ini tentunyan menjadi catatan bagi manajemen (ketua Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A) untuk memperkuat komunikasi inklusif di lingkungan kerja.

10. Keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka Panjang

Sebanyak 93,9% responden menyatakan respon positif yang Dimana hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai memiliki komitmen yang itnggi untuk terus bekerja di instansi ini dalam jangka Panjang.

4.9.2 Disiplin Kerja

Berdasarkan data kuisioner dalam tabulasi mengenai variabel disiplin kerja, dapat dinyatakan dari 10 tabulasi pernyataan tersebut bahwa, diperoleh rata-rata sebesar 96,50% pegawai memberikan tanggapan positif (setuju). Hal ini dapat diartikan bahwa secara keseluruhan tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. Tingginya persentase tersebut didukung oleh kepatuhan yang ketat terhadap (SOP) standar operasional prosedur, seeprti ketepatan waktu kehadiran, serta rasa tanggung jawab penuh terhadap aturan dan fasilitas kantor. Meskipun demikian nyatanya masih terdapat sebanyak 3,50% pegawai merasa kurang setuju, yang umumnya hal ini dapat di pengaruhi oleh kurangnya efisiensi waktu istirahat atau aktivitas di luat tugas pokok.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A berjalan dengan sangat baik dan tertib. Hal ini sejalan dengan (Rifa'i, 2024) yang menyatakan bahwa, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan Perusahaan dan kesediaan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini kemudian dikaitkan dengan hasil kuisioner variabel disiplin kerja sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu sesuai jam kerja

Berdasarkan hasil dari kuisioner, sebesar 95,4% pegawai sepakat bahwa mereka selalu datang tepat waktu. Kemudia, sebesar 4.6% pegawai yang merasa kurang setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kehadiran secara umum sudah sangat baik namun tetap memerlukan pengawasan yang konsisten.

2. Tidak meninggalkan pekerjaan tanpa alasan

Sebesar 61,5% responden yang menyatakan sangt setuju untuk jarang meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas, sementara 36,9% menyatakan bahwa kurang setuju dan 1,5% tidak setuju. hal tersebut tentunya menjadi sinyal bagi manajemen (ketua Pengadilan Agama Paembang Kelas 1A) untuk memperketat pengawasan internal terkait efisiensi waktu kerja.

3. Menjaga etika dan prilaku profesionl

Sebanyak 96,9 responden memberikan tanggapan bahwa pegawai berkomitmen tinggi dalam menjaga etika dan prilaku professional selama bertugas, hal tersebut mencerminkan citra positif institusi peradilan.

4. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur

Seluruh pegawai memberikan tanggapan positif yaitu, sebanyak 53,8% menyatakan sangat setuju dan 46,2% menyatakan setuju, hal ini membuktikan bahwa seluruh pegawai telah menjadikan standar operasional prosedur sebagai acuan utama.

5. Kepatuhan terhadap seluruh peraturan kantor

Sebesar 92,3% responden telah mematuhi aturan yang berlaku di kantor tersebut, menjadikan system regulasi sebagai koridor yang efektif dalam mendukung kelancaran administrasi dan pelayanan.

6. Mengikuti arahan pemimpin

Sebesar 93,8% pegawai menyatakan bahwa mereka selalu mengikuti arahan pemimpin dengan baik, menunjukkan komunikasi vertical yang berjalan harmonis.

7. Tanggung jawa batas hasil kerja pribadi

Sebesar 96,9% pegawai memiliki kesadaran penuh dan bertanggung jawab secara individu terhadap target kerja yang dibebankan.

8. Menikmati lingkungan kerja yang kondusif

Sebesar 90,7% responden merasa interaksi telah berhasil menciptakan suasana dan fasilitas yang kondusif bagi efektivitas tugas.

9. Penggunaan dan perawatan fasilitas kantor

Sebanyak 100% pegawai merasa bahwa mereka menggunakan, menjaga, serta merawat sarana dan prasarana kantor dengan penuh tanggung jawab.

10. Pemanfaatan sarana kerja secara efektif

Sebesar 90,7 responden menyatakan bahwa sarana kerja yang telah dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang produktivitas harian para pegawai.

4.9.3 Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan mengenai kinerja pegawai, dapat dinyatakan bahwa 10 tabulasi pernyataan tersebut diperoleh rata-rata sebesar 99,14% responden memberikan tanggapan positif (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai dilingkungan kantor Pengadilan Aga,a Palembang Kelas 1A tergolong sangat tinggi dan optimal.tingginya persentase tersebut didukung oelh pemahaman pegawai mengenai yang sanagt jelas mengenai target kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta tingginya motivasi dan tanggung jawab pegawai. Sebesar 0,86% reponden menyatakan tidak setuju, yang Dimana hal ini dipengaruhi oleh persepsi terkait fasilitas sarana penunjang yang masih perlu terus ditingkatkan.

Hal ini tentunya menunjukkan bahwa kinerja pegawai di kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A berjalan dengan sangat kondusif. Hal tersebut sejalan dengan (Wibowo, 2017) yang menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen. Hal ini kemudian dikaitkan dengan hasil kuisioner varibael kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Pemahaman terhadap tujuan pekerjaan

Sebesar 90,8% responden menyatakan bahwa mereka memahami baik tujuan dan kotribusi personal terhadap pencapaian target instansi.

2. Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar kualitas

Sebesar 89,2% pegawai merasa bahwa hasil kerjanya telah memenuhi standar kualitas instansi, sementara 10,8% sisanya menghadapi kendala teknis atau perbedaan persepsi standar diinstansi.

3. Bekerja sesuai standar opersional

Sebanyak 95,4% responden telah menjalankan tugas operasional harian berlandaskan aturan formal yang berlaku.

4. Penerimaan masukkan untuk peningkatan kinerja

Sebanyak 87,7% pegawai terbuka terhadap masukkan. Tetapi, 12,3% menyatakan kurang setuju, dalam hal ini dapat diidentifkasi bahwa manajemen masih perlu untuk memperbaiki pola komunikasi agar arahan yang diberikan bersifat mebangun.

5. Kontribusi peralatan kerja terhadap produktivitas

Sebesar 58,5% responden merasa bahwa peralatan dan fasilitas dapat membantu produktivitas pekerjaan. Namun , sebanyak 12,3% merasa kurang setuju. Kemudian hal ini dapat menunjukkan bahwa ketersediaan dan pembaharuan perangkat dan fasilitas kerja masih memerlukan perhatian khusus dari manajemen (Ketua Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A).

6. Motivasi tinggi untuk bekerja dengan baik

Sebesar 78,5% memiliki motivasi tinggi, sementara 21,5% responden lainnya merasa bahwa masih memerlukan dorongan atau insentif tambahan agar tingkat motivasi kerjanya meningkat.

7. Usaha berkelanjutan meningkat hasil kerja

Terdapat seluruh pegawai yaitu sebanyak 100% menyatakan bahwa mereka selalu berupaya untuk meningkatkan hasil kerja secara berkelanjutan sebagai bagian dari budaya instansi.

8. Penyelesaian tgas berdasarkan keahlian

Sebesar 83,1% respnden menyatakan bahwa mereka mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan keahlian masing-masing, sedangkan sebesar 16,9% memerlukan pelatihan atau pengembangan kompetensi lanjutan.

9. Kesempatan menunjukan kinerja terbaik

Sebesar 98,5% pegawai setuju bahwa instansi telah meberikan ruang dan kesempatan yang luas bagi pegawai untuk menunjukkan performa terbaik yang mereka punya.

10. Kesempatan pengembangan kemampuan kerja

Sebesar 93,8% responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa instansi telah memberikan peluang yang memadai bagi mereka untuk mengembangkan kapasitas dan keahlian kerja ke depan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh keterlibatan pegawai *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A, dapat ditarik Kesimpulan dengan poin sebagai berikut :

1. Keterlibatan pegawai *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. Hal ini ditunjukkan pada hasil nilai uji t yang memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 (0,017<0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,444 lebih besar dari t table (2,444>1,999). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel keterlibatan pegawai *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) dengan nilai t hitung sebesar 3,979 lebih besar dari t table 1,999 (3,979>1,999). Maka hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A.
3. Keterlibatan pegawai *employee engagement* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A. Berdasarkan hal ini, diperoleh nilai f hitung sebesar 18,760 dengan nilai

signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05). Hal ini bisa diartikan bahwa secara Bersama-sama (simultan) keterlibatan pegawai *employee engagement* dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A.

4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2), keterlibatan pegawai *employee engagement* dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 37,7%, sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pengaruh keterlibatan pegawai *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas 1A, terdapat beberapa saran dari peneliti yaitu :

1. Bagi Instansi, diharapkan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan program yang berikaitan dengan keterlibatan pegawai *employee engagement* dan disiplin kerja agar kinerja pegawai tetap optimal dan meingkat.
2. Meskipun kedua variabel berpengaruh secara signifikan, pihak instansi diharapkan untuk tetap memperhatikan variabel lainnya agar sinergi antar factor pendorong kinerja dapat berjalan dan meningkat secara optimal. Implementasi kebijakan yang berfokus pada keterlibatan pegawai *employee engagement* perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung produktivitas kerja di lingkungan kantor.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah dan memperluas cakupan objek atau sampel penelitian misalnya : kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi agar dapat memberikan Gambaran yang lebih komprehensif mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegwai, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan memberikan variasi data yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin Putri, W. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN, Makassar.

Andriani, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Tohar Media.

Andriyani, W. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. *Skripsi*.

choiron, ermeila, & M. (2022). *JEMASI: jurnal ekonomi manajemen dan akuntasi*. 90–98.

Dzaki Kholillah, A. (2026). *Model Analisis Estimasi Permintaan untuk keputusan manajerial* (Dr. Ir.Zefriyenni. MM (ed.)). Fahmi Karya, Payahkumbuh.

Esty, N., Widyawati, & Bindas, A. (2025). *metode penelitian manajemen* (S. A. Kurniawan (ed.)). CV. Mega Press Nusantara, Jawa Barat.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Herlambang, R. (2019). *metodologi penelitian kuantitatif (beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analiis data menggunakan spss*. Deepublish, Yogyakarta.

Kaswan. (2019). *manajemen sumber daya manusia strategis* (E. Kurnia (ed.)). CV. ANDI OFFSET, Yogyakarta.

Kurniawati, R. (2024). *Eviews dalam praktik : panduan praktis untuk analisis statistik*. PT Catalyst Development Partners, Bandung.

Lusinto hari, W. (2026). *teori dan implementasi manajemen dan ekonomi sumber daya manusia*. Penerbit KBM Indonesia, Yogyakarta.

Manurung Khairani, N. dkk. (2025). *Pengaruh Employee Engagement dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada BKPSDM Pemerintah Kota Langsa*.

Mathis, Robert L.; Jackson, John H.; Valentine, Sean R.; Meglich, P. A. (2021). *Human Resource Management*. Cengage Learning, Boston,MA.

Muhammad, R. (2023). *pengaruh disipli kerja terhadap kinerja karyawan dipt anggada perkasa*.

Mukhlis. (2025). *metode penelitian agribisnis* (MUKHLIS (ed.)). CV GET PRESS INDONESIA, Padang.

Mulianto, S. (2020). *panduan lengkap supervisi diperkaya perspektif syariah*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Ningsih Ali, S. (2024). *Dasar Dasar Sumber Daya Manusia Bagaimana Meningkatkan Kualitas Kinerja Dengan Membangun Tim Kerja Yang Tangguh* (cetakan pe). ANAK HEBAT INDONESIA (Anggota Ikapi), Yogyakarta.

Noor, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Interprenuership* (H. Susanto (ed.)). CV.AZKAPUSTAKA, Sumatera Barat.

Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik, Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka, Sukoharjo.

Prasetyo, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia disekitar publik* (cetakan ke). PT Raja Grafindo Persada, Depok.

Purwanto, Ss. (2024). *Manajemen sumber daya manusia* (S. Sari (ed.); cetakan pe). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, Sumatera Barat.

Rahmadani, N. J., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Employee Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *1*(2), 183–190. https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.07

Rahman. (2022). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Feniks Muda Sejahtera, Bandung.

Rifa'i, M. (2024). *Analisis faktor komitmen tugas, budaya organisasi, motivasi kerja dan keouasan kerja*. UMSU Press, Medan.

Rivai Zainal, V. (2018). *manajemen sumber daya mnusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Depok.

Robbins, Stephen P.; Judge, T. A. (2020). *Essentials of Organizational Behavior* (15th Editi). Pearson Education, New Jersey.

Robbins, Stephen P.; Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th Editi). Pearson Education, New Jersey.

Rudini, A. (2023). *metodologi penelitian bisnis dan manajemen pendekatan kuantitatif*. AE Publishing, Tulung Agung.

Septiadi, S. alexander. (2020). *pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan pemediasi komitmen organisasi*.

Siregar S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS* (Suwito (ed.); Pertama). KENCANA, Jakarta.

Soedarto, T. (2023). *Meningkatkan kinerja bisnis melalui employee engagement*. CV. Get Press Indonesia, Padang.

Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, Bandung.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Surajiyo. (2020). *penelitian dumber daya manusia*. deepublish, Yogyakarta.

Wibowo. (2017). *MANAJEMEN KINERJA*. PT Raja Grafindo Persada, Depok.

Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (6th Editio). PT RajaGrafindo Persada, Depok.

Wijaya, E. (2024). *Buku Ajar Ekonometrika* (N. S. Efitra Efitra (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Wijayaningsih, R. (2025). *manajemen riset : implementasinya dalam manajemen pemasaran dan manajemen sumber daya manusia* (Andrian (ed.)). media kunkun nusantara, Jember.

Yani, R. A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sektor Publik* (R. M. Kusumah (ed.); Cetakan Pe). WIDINA MEDIA UTAMA, Jawa Barat.

Yuliani, W. (2023). *metode penelitian bagi pemula* (prio utomo). penerbit widina, Bandung.

Yulianto, E. (2025). *Dasar - Dasar Bisnis di Era Tranformasi digital*. CV Eureka Media Aksara, Jawa Tengah.

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Selamat siang Bapak/Ibu Pegawai Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas IA yang saya hormati, Perkenalkan, saya :

Nama : Dhea Risky Amelia

Asal : Universitas IBA Palembang

Saat ini, saya sedang dalam tahap menyelesaikan tugas akhir atau skripsi sebagai syarat kelulusan saya.

Penelitian yang saya lakukan ini mengambil judul **"Pengaruh Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Palembang Kelas IA."**

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Partisipasi dan jawaban jujur dari Bapak/Ibu sangat berarti bagi keberhasilan penelitian saya.

Adapun cara pengisian kuesioner ini adalah dengan **memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau kotak yang tersedia** sesuai dengan pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

Seluruh data yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis semata. Terima kasih banyak atas kesediaan waktu, bantuan, dan partisipasi Bapak/Ibu. Semoga kebaikan Bapak/Ibu dibalas dengan kelancaran dalam segala urusan.

A. Identitas Responden

Jabatan :

Keterangan Skala

SS :Sangat Setuju

S :Setuju

KS :Kurang

KS :Kurang Setuju

TS : Tidak

STS : Sangat Tidak setuju

a. Jenis Kelamin

☐ Perempuan

☐ Laki – Laki

b. Usia

☐ 21 – 30

☐ 31 – 40

☐ 41 – 50

☐ 51 – Seterusnya

c. Pendidkan Terakhir

☐ SMA

☐ S1

☐ S2

☐ Seterusnya

d. Masa Kerja

☐ 1 - 10 thn

☐ 11 – 15 thn

B. Pertanyaan Kuisioner

Keterlibatan Pegawai *(employee engagement)*

NO	PERNYATAAN	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.					
2.	Pegawai tetap berusaha memberikan hasil terbaik meskipun menghadapi kesulitan kerja.					
3.	Pegawai berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi					
4	Pegawai antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaa.					
5	Pegawai merasa waktu berlalu cepat saat bekerja.					
6	Pegawai sering menikmati pekerjaan sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja.					
7	Pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
8	Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
9	Pegawai ingin tetap bekerja diintansi ini dalam jangka Panjang					
10	Pegawai bersedia memberikan memberikan usaha terbaik demi keberhasilam organisasi					

Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku					
2.	Pegawai jarang meningalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa alasan yang jelas.					
3.	Pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
4	Pegawai mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di kantor					
5	Pegawai bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan.					
6	Pegawai menikmati pekerjaan sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja saya					
7	Pegawai menggunakan fasilitas kantor dengan baik serta menjaga dan merawat fasilitas yang telah disediakan kantor					
8	Pegawai memafaatkan sarana kerja secara efektif untuk menunjang pekerjaan					
9	Pegawai menjaga etika dan prilaku selama bekerja					
10	Pegawai selalu mengikuti arahan pemimpin					

Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai memahami tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan saya					
2.	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh kantor					
3.	Pegawai bekerja sesuai standar operasional yag berlaku					
4	Pegawai memperoleh kesempatan yang cukup untuk menunjukkan kinerja terbaik saya					
5	Pegawai menerima masukan yang membantu meningkatkan kinerja saya.					
6	Organisasi memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan kemampuan kerja					
7	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan keahlian yang saya miliki					
8	Peralatan kerja yang tersedia membantu meningkatkan produktivitas saya					
9	Pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik					
10	Pegawai selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

NO	Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	10	
1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	37
2		4	5	3	4	5	5	5	5	5	43
3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	38
4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	35
5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	39
6	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	42
7	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	38
8	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
9	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	44
10	3	4	5	5	5	5	4	3	5	4	42
11	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	39
12	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	42
13	5	4	5	3	5	3	3	5	5	3	41
14	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	46
15	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	41
16	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	41
17	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	37
18	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	42
19	3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	43
20	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	41
21	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	41
22	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
23	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	40
24	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
25	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	38
26	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
27	4	5	4	2	4	2	2	4	5	5	39
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
29	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	40
30	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
31	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
32	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
33	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
34	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	44
35	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	44
36	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	42
37	3	4	4	5	3	5	5	3	5	4	34
38	3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	43

39	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	44
40	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
41	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
42	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	38
43	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	42
44	4	4	4	3	3	3	3	4	2	5	37
45	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	39
46	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	38
47	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	41
48	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	40
49	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	38
50	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	40
51	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	33
52	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	43
53	4	4	4	3	3	3	3	3	2	5	36
54	4	3	5	3	5	3	3	4	4	4	39
55	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
56	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	38
57	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	37
58	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	40
59	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	41
60	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	37
61	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	41
62	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	42
63	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	39
64	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
65	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	39

NO	Disiplin Kerja										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	10	
1	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	43
2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	43
4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	42
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	42
6	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	45
7	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	45
9	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
10	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	44
11	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	38
12	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	47
13	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	45
14	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	45
15	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	41
16	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	41
17	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	41
20	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
22	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	43
23	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	43
24	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	42
25	4	2	5	5	4	5	5	4	5	4	39
26	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	44
27	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	39
28	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	44
29	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42
30	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
31	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	44
32	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
33	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	44
34	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	41
35	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41
36	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
38	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
39	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
40	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	41
41	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	43
42	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	40

43	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
44	3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	41
45	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	42
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	45
47	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	40
48	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	41
49	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	42
50	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	38
51	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	42
52	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	41
53	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	44
54	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	42
55	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	43
56	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	42
57	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	34
58	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	42
59	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	45
60	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	35
61	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	45
62	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	47
63	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
64	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	43
65	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43

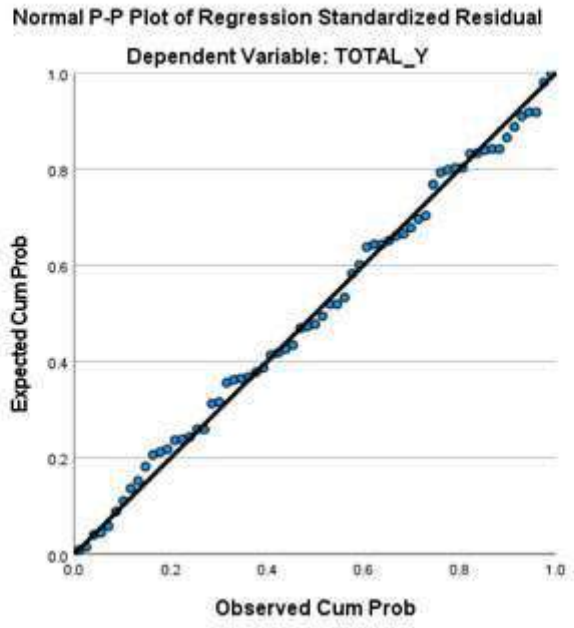
NO	kinerja Pegawai										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	10	
1	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	38
2	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	45
3	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	45
4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	38
5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	45
6	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
7	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	42
8	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	43
9	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	45
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	46
11	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	44
13	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	45
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
15	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	43
16	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	41
17	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
18	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	41
19	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	43
20	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
21	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	41
22	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	44
23	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	43
24	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
25	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	43
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
27	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	41
28	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	44
29	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	42
30	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	43
31	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	43
32	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	43
33	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	43
34	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
35	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	44
36	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	46
37	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39
38	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	43
39	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
40	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	43
41	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	44
42	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	41

43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
44	4	2	3	4	3	4	4	2	4	5	40
45	4	3	4	5	5	3	5	3	5	4	41
46	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	43
47	5	5	4	3	3	3	4	5	4	5	42
48	5	4	5	5	3	2	4	4	4	4	39
49	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	40
50	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
51	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	42
52	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	43
53	5	2	5	5	3	5	4	2	4	5	47
54	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	44
55	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
56	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
57	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35
58	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	41
59	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	46
60	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	45
61	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
62	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	44
63	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	45
64	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
65	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	45

LAMPIRAN 3

UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI NORMALITAS PROBABILITY PLOT



HASIL UJI NORMALITAS KOLMOGOROV - SMIRNOV

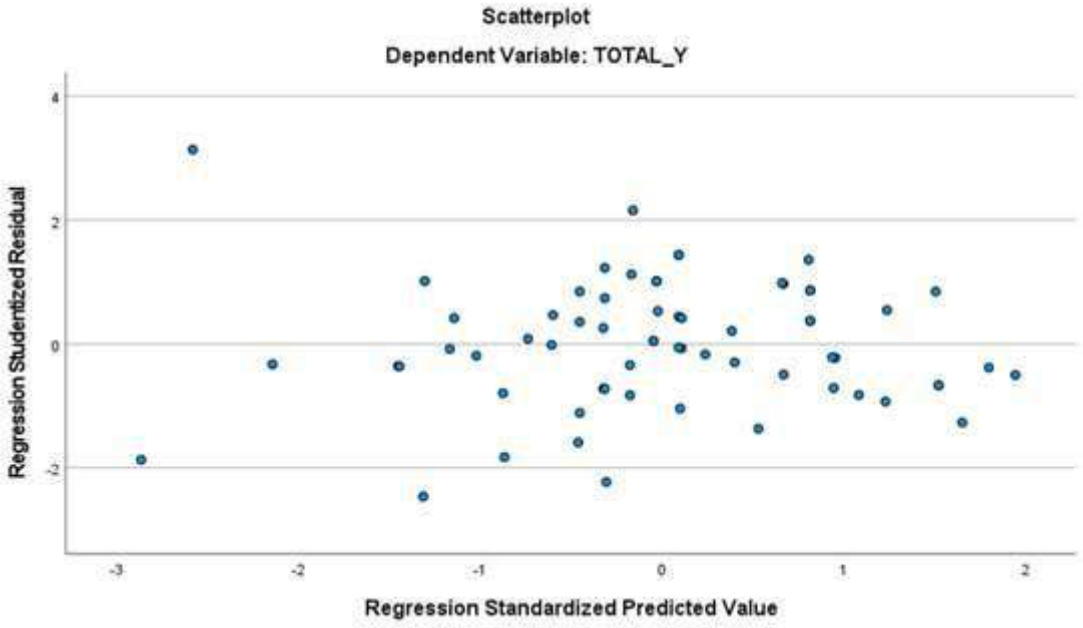
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.03660359
Most Extreme Differences	Absolute		.049
	Positive		.047
	Negative		-.049
Test Statistic			.049
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.975
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.971
		Upper Bound	.979

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

UJI HETEROKEDASTISITAS (SCATTER PLOT)



UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.562	4.585		3.394	.001		
	X1	.215	.099	.244	2.172	.034	.810	1.235
	X2	.442	.108	.459	4.091	.000	.810	1.235

a. Dependent Variable: Y

HASIL UJI F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.482	2	77.241	18.040	.000[b]
	Residual	265.456	62	4.282		
	Total	419.938	64			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

HASIL UJI T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.562	4.585		3.394	.001
	TOTAL_X1	.215	.099	.244	2.172	.034
	TOTAL_X2	.442	.108	.459	4.091	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.562	4.585		3.394	.001
	TOTAL_X1	.215	.099	.244	2.172	.034
	TOTAL_X2	.442	.108	.459	4.091	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary[b]

Model					Change Statistics			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.607[a]	.368	.347	2.069	.368	18.040	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI

Kantor Pengadilan Agama Palembang
(Objek Penelitian)



Penyebaran Kuisioner

(Penyerahan Lembar Kuisioner Kepada Ketua Pengadilan)

