

The Influence of Work Quality, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Sidoarjo Regency Population and Civil Registration Service

Pengaruh Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo

Erine Erlithasari¹⁾, Vera Firdaus^{*2)}

¹⁾Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract *This study was conducted to analyze the influence of work quality, work environment and work discipline employee performance at the Population and Civil Registration Office of Sidoarjo Regency. The number of employees of the Population and Civil Registration Office of Sidoarjo Regency is 100 people. Using the proportional sampling technique, 2 locations were selected, namely at the Population and Civil Registration Office of Sidoarjo Regency and at the Public Service Mall of Sidoarjo Regency. Before conducting data analysis, the questionnaire was tested first through instrument testing (validity testing, reliability testing), classical assumption testing, hypothesis testing. And the data analysis technique in this study used multiple linear regression which was processed using spss 25.*

Keywords - work quality, work environment and work discipline.

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Jumlah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo sebanyak 100 orang. Dengan menggunakan teknik sampling proporsional, dipilih 2 lokasi yaitu di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo dan di Mall Pelayanan Umum Kabupaten Sidoarjo. Sebelum melakukan analisis data, kuesioner diuji terlebih dahulu melalui uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji hipotesis. Dan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 25.

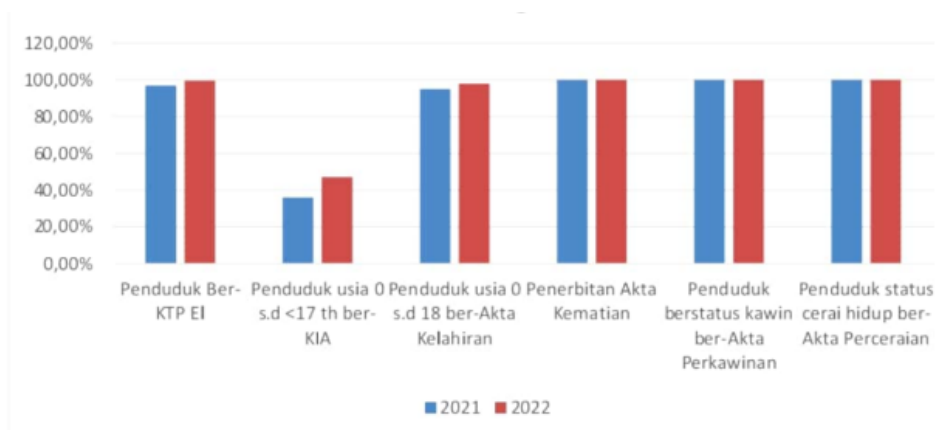
Kata Kunci - kualitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

I. PENDAHULUAN

Pemberian layanan oleh aparat pemerintah kepada masyarakat merupakan implementasi dari peran birokrasi sebagai penggerak utama dalam menjalankan tugas-tugasnya serta membimbing pelayanan masyarakat dengan kesetiaan yang tinggi, meningkatkan penyelenggaraan tata cara pelayanan masyarakat agar lebih teratur dan efisien. Saat ini, konsep desentralisasi dan otonomi daerah cenderung digunakan oleh pemerintah daerah untuk fokus pada upaya penataan dan percepatan pembangunan di wilayahnya masing-masing. Pelayanan publik memiliki hubungan yang erat dengan proses pemekaran daerah yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, salah satunya adalah melalui peningkatan dan pemerataan layanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa pembangunan fasilitas publik sejalan dengan peningkatan kualitas dan efektivitas pelayanan, yang pada gilirannya dapat secara optimal mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat di daerah tersebut.

Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik mengamanatkan bahwa Negara memiliki tanggung jawab untuk menyediakan berbagai layanan yang bertujuan memenuhi hak-hak dasar penduduknya. Dalam konteks ini, kewajiban tersebut terkait dengan pelaksanaan sejumlah urusan yang menjadi tanggung jawab Negara melalui aparat pemerintah di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil harus melaksanakan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Disdukcapil merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki beberapa tugas dan fungsi diantaranya yakni untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, membina serta melaksanakan urusan pencatatan sipil dan melaksanakan urusan pengelolaan informasi administrasi kependudukan.

Dibawah ini merupakan grafik yang menunjukkan bagaimana perkembangan kinerja sasaran meningkatnya kualitas pelayanan tahun 2022 - 2023. Fenomena yang terjadi saat ini yaitu secara umum adanya peningkatan kualitas kinerja pelayanan selama tahun 2021 hingga 2023 telah menunjukkan trend yang positif berdasarkan dokumen Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil karena berbagai macam upaya - upaya inovatif dari segi pelayanan yang telah diimplementasikan.



Sumber: Dokumen Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2021-2026

Gambar 1. Perkembangan Meningkatnya Kinerja Tahun 2022 - 2023

Salah satu langkah inovatif yang diambil oleh Disdukcapil Sidoarjo untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terutama dalam meningkatkan cakupan kepemilikan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil adalah melalui program bernama Jemput Bola Terpadu Sidoarjo yang Gemilang (JeBeTe). Sosialisasi kepada masyarakat dilakukan melalui dua cara, yaitu secara online dan secara langsung offline. Program ini merupakan inisiatif dari Disdukcapil Sidoarjo untuk memberikan layanan administrasi kependudukan kepada masyarakat di setiap desa di Kabupaten Sidoarjo. Sosialisasi online dilakukan dengan mengunggah pamflet mengenai website resmi Disdukcapil pada akun media sosial seperti Instagram, Twitter, dan website resmi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Sementara itu, sosialisasi offline dilakukan secara langsung kepada masyarakat selama pelaksanaan program Jebete Sayang[1]. Dalam konteks pelayanan publik, khususnya di Disdukcapil (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil) di Kabupaten Sidoarjo harus mempekuat capaian kualitas pelayanan sehingga dapat mencerminkan prinsip-prinsip efektifitas, efisiensi, responsibilitas, akuntabilitas, serta kesetaraan dan keadilan dalam memberikan layanan kepada masyarakat

Peningkatan kinerja karyawan Disdukcapil melalui inovasi tidak terlepas dipengaruhi oleh faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia. Kinerja karyawan adalah potensi seseorang dalam menjalankan, menggabungkan

kesempatan, serta keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan [2]. Kinerja karyawan juga dapat terpengaruh dengan mutu pekerjaan yang sudah dilaksanakan pegawai dan dapat dipengaruhi oleh keadaan perusahaan itu sendiri. Kinerja yang baik yaitu berdasarkan ketentuan organisasi yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja seseorang yang bisa menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasannya itu disebut menjadi hasil kerja pegawai. Organisasi akan menggunakan beragam cara agar efektivitas staff bisa menciptakan kualitas bekerja yang besar untuk perusahaan [3]. Manajer dapat mengevaluasi karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan [4]. Sumber daya manusia yaitu sebuah seperangkat daya yang menjadi penentu berhasil maupun tidak terkait sebuah instansi. Untuk menjamin kelangsungan hidup dan berkembangnya suatu perusahaan maka harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Sehingga kesuksesan proses sebuah bisnis diperusahaan itu berdasar kepada mutu SDM dari Perusahaan. Dalam menambah hasil kerja pegawai, suatu Perusahaan membutuhkan orang-orang dengan keterampilan dan kompetensi unik yang selaras dengan visi misi perusahaan [5]. Penelitian ini akan membahas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Disdukcapil Sidoarjo menggunakan variabel kualitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kualitas kerja adalah suatu kesuksesan individu saat menjalankan pekerjaannya. pekerjaan, kinerja yang bisa diraih individu maupun kelompok didalam suatu Perusahaan berdasarkan kewenangan atau pertanggungjawabannya, serta bagaimanakah individu diharap bekerja berdasarkan peraturan yang ada. Tanggungjawab yang diberikan tidak hanya mempertimbangkan orang tersebut untuk bekerja dan bertindak, tetapi juga kuantitas, kualitas serta masa yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugasnya. Karyawan membutuhkan pekerjaan yang berkualitas agar mampu bekerja dengan baik di semua aspek pekerjaan mereka [6]. Kualitas kerja cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja pelayanan publik yakni Disdukcapil. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas

Lingkungan kerja yaitu seperangkat peralatan atau bahan yang ditemui, lingkungan tempat orang kerja, serta model bekerja individu dan kelompok juga kesepakatan dalam bekerja [7]. Lingkungan ini akan nyaman atau positif terdiri dari sejumlah tahap yang mendorong tindakan manusia dengan mengarah dalam mencapai tujuan Perusahaan [8]. Terkait kinerja karyawan, kurangnya dorongan intrinsik dalam bekerja itu menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya tidak sesuai dengan standar [9].

Disiplin kerja adalah perilaku kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang ada di perusahaan [10]. Disiplin kerja harus ditanamkan pada seluruh karyawan. Diperlukan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Kode etik sangat penting karena memberikan panduan dan nasehat kepada karyawan dalam membuat peraturan dan ketentuan yang tepat dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri harus memastikan peraturannya jelas, sangat mudah dipahami, dan berlaku untuk seluruh karyawan [11]. Jika ada kedisiplinan maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan seefektif mungkin. Dan jika tidak ada kedisiplinan pada karyawan, maka tujuan yang diharapkan tak bisa tercapai dengan maksimal [12].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* yang terjadi pada penelitian-penelitian terdahulu karena terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh [13] yang mengaitkan kualitas kerja dengan kinerja karyawan menemukan kesimpulan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [14] yang menemukan bahwa kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian tersebut didasarkan kepada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan riset ini penting dilaksanakan sebab ada berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini. Pembaharuan penelitian ini dengan yang sebelumnya yakni dengan melihat kebaruan dari sisi pengujian dan menambahkan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini akan melakukan pengembangan dari tempat penelitian [13] dilakukan di perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri sedangkan penelitian ini dilaksanakan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Sidoarjo. disamping itu belum ditemukan sebuah riset yang menggabungkan variabel independen kualitas kerja, lingkungan bekerja, serta kedisiplinan bekerja pada hasil kerja karyawan didalam Disdukcapil Kab. Sidoarjo, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 100 orang. Dengan menggunakan teknik proporsional sampling, maka ada 2 lokasi yang dipilih yaitu di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo Dan di Mall Pelayanan Publik Kabupaten Sidoarjo, diwakili oleh 50 responden masing-masing lokasi. Sebelum melakukan analisis data, kuesioner di uji dahulu melalui uji instrument (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji hipotesis. Dan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yang diolah menggunakan spss 25. Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus slovin untuk menghitung sampel dari populasi yang sudah diketahui jumlahnya

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Berdasarkan Karakteristik

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	prosentase
1	1 -5 tahun	34	34%
2	6- 10 tahun	24	24%
3	11 – 20 tahun	25	25%
4	21 – 35 tahun	16	16%
5	36 – 45 tahun	1	1%
Jumlah			100%

Berdasarkan pada tabel 1 merupakan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja bahwa dengan tabel 1 diatas banyaknya jumlah yang terbesar, dengan jumlah 34 responden yang lama bekerja dengan masa kerja selama 1 sampai 5 tahun.

Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA	17	17%
2	S1	59	59%
3	S2	9	9%
4	D3	15	15%
Jumlah			100%

Berdasarkan pada tabel 2 diatas merupakan karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dengan tabel 2 diatas menunjukkan banyaknya jumlah terbesar pada Pendidikan S1 dengan jumlah 59% responden.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
Kualitas kerja	Kesesuaian, Kerapian, Kelengkapan	0,853	0,195	Valid
		0,722		
		0,653		
		0,820		
		0,809		
Lingkungan kerja	Penerangan, Keamanan kerja ,Kondisi kerja , Hubungan diantara karyawan dengan pemimpin, Penggunaan warna	0,785	0,195	Valid
		0,815		
		0,783		
		0,856		
		0,803		
		0,651		
		0,745		
		0,793		
0,841				
Disiplin kerja	Kehadiran, Ketaatan terhadap peraturan kerja, Ketaatan dalam standart bekerja, Tingkat kekhawatiran yang besar, Bekerja etis	0,831	0,195	Valid
		0,840		
		0,816		
		0,853		
		0,864		
		0,826		
		0,793		
		0,754		
0,802				
	0,846			
	0,852			

		0,858		
Kinerja	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Komitmen organisasi	0,821 0,773 0,791 0,849 0,830 0,822 0,803 0,790 0,810 0,827	0,195	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel 3 diatas didapatkan nilai dari (R hitung) sebesar 0,853, yang dimana nilai (R hitung) tersebut lebih besar dari nilai (R tabel) sebesar 0,195 (100 Responden). Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas dapat dikatakan Valid.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	n	Nilai Cronbach alpha	Cronbach alpha	Keterangan
kerja Kualitas	6	0,877	0,6	Realiabel
kerja Lingkungan	10	0,841	0,6	Realiabel
kerja Disiplin	10	0,868	0,6	Realiabel
Kinerja	10	0,877	0,6	Realiabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 diatas dapat diketahui pada seluruh instrument variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 dan sehingga instrument yang digunakan penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

A . Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan satu bagian dari persyaratan analisis data uji asumsi klasik yang dipergunakan untuk melihat data penelitian tersebut untuk di uji kenormalan distribusinya.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstanda rdized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.262971
	66	
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.046
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada tabel 5 diatas didapatkan hasil dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dalam tabel ditunjukkan angka 0,200 yang artinya memenuhi syarat atas uji normalitas yakni nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan begitu, sudah bisa dikatakan data terdistribusi dengan normal.

B. Uji Multikoleneartitas

Tabel 6. Uji Multikoleneartitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics		VI
	B	Error		Beta	ig.		Tolera F		
(Constant)	7.471	3.100			.410	.018			
Kualitas Kerja	.493	.193	.301	.559	.012	.325	.79	3.0	
Lingkungan Kerja	.302	.126	.302	.405	.018	.284	.16	3.5	
Disiplin Kerja	.218	.104	.218	.090	.039	.412	.25	2.4	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Uji multikolinieritas adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang bernilai dibawah 10 dan nilai tolerance mendekati angka 1, sehingga Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance value $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka Tidak Terjadi Multikolinieritas.

C. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	N	R	R Square	Adjusted R Square	Error of Estimate	Std. of the Durbin-Watson
1	4 ^a	.75	.568	.555	4.329	2.427

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas didapatkan nilai Durbin Watson yang diperoleh dengan nilai DU dan DL. Diperoleh nilai DW yang terletak diantara nilai DU dan nilai 4-DU [$(DU > DW > 4-DU)$ atau $(1,7364 > 2,427 > 2,2636)$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

D. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Error Std.		

(Constant)	-.655	1.762		.372	1	.71
Kualitas Kerja	.049	.110	.077	447	6	.65
Lingkungan Kerja	-.050	.071	-.128	.695	9	.48
Disiplin Kerja	.116	.059	.300	.958	3	.05

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang dihitung tidak terjadi heteroskedastisitas. Syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas yaitu angka signifikansi lebih dari 0,05. Dengan begitu tabel 8 pada hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan angka signifikansi (0,656) pada variabel kualitas kerja, (0,489) pada variabel lingkungan kerja, dan (0,053) pada variabel disiplin kerja. Dimana seluruh angka signifikansi tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian Tidak Terjadi Heterokedastitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.			
(Constant)	7.471	3.100		2.410	.018
Kualitas Kerja	.493	.193	.301	2.559	.012
Lingkungan Kerja	.302	.126	.302	2.405	.018
Disiplin Kerja	.218	.104	.218	2.090	.039

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linear berganda didapat rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,471 + 0,493X_1 + 0,302X_2 + 0,218X_3 + e$$

- Konstanta = (7,471) Artinya jika tidak ada variabel Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka Kinerja Pegawai sebesar 7,471 satuan.
- Kualitas kerja = (0,493) Artinya jika variabel Kualitas Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,493 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.
- Lingkungan kerja = (0,302) Artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,302 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.
- Disiplin kerja = (0,218) Artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,218 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.471	3.100		2.4	018
Kualitas Kerja	.493	.193	.301	2.5	012
Lingkungan Kerja	.302	.126	.302	2.4	018
Disiplin Kerja	.218	.104	.218	2.0	039

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

- a. Uji T (Parsial)
Tabel 10. Hasil Uji T

Tabel diatas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen menghasilkan perhitungan nilai t hitung dan signifikansinya. Terlihat dalam tabel 10 yang berisi hasil uji t untuk melihat pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Di dapatkan hasil uji t, sebagai berikut:

- Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,559 koefisien regresi (beta) 0,493 dengan probabilitas (p) = 0,012. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis 1 Diterima.
- Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,405 koefisien regresi (beta) 0,302 dengan probabilitas (p) = 0,018. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis 2 Diterima.
- Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,090 koefisien regresi (beta) 0,218 dengan probabilitas (p) = 0,039. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis 3 Diterima.

- b. Uji F (simultan)
Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	2367.470	3	789.157	42.109	.000 ^b
	Residual	1799.120	96	18.741		
	Total	4166.590	99			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Diatas merupakan tabel 11 hasil uji F, yang Dimana uji F (simultan) menggambarkan pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 10 didapatkan hasil Uji F hitung sebesar (42,109) dan signifikan sebesar 0,000. Karena sig F hitung $<$ 5% (0,000 $<$ 0,05), dapat disimpulkan bahwa Kualitas

Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama-Sama atau simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary						
odel	N	R	Square	R	Adjusted	Std. Error of the
					R Square	Estimate
1	4 ^a	.75		.568	.555	4.329

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada tabel 12 diatas, menunjukkan hasil dari uji koefisien determinasi dengan nilai (Adjusted R2) = 0,555, yang artinya variabel bebas (Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu (Kinerja Pegawai) sebesar 55,5% sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian.

Pembahasan

Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo, dengan ini terlihat bahwa kualitas yang dihasilkan oleh pegawai terlihat dari keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan pegawai sehingga dapat dikur dari seberapa efektif dan efeisen para pegawai melakukan tugas dan kewajibannya. Semakin tinggi kualitas kerja yang dilakukan akan semakin tinggi juga dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13], [21], [22]

Kualitas kerja dibangun oleh indikator kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Kontribusi yang terbesar ada pada indikator kesesuaian. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang melaksanakan tugas telah sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden menjawab setuju jika pegawai dapat menjalankan sesuai standart operasional penyelenggaraan pemerintahan, akan memberikan pengaruh yang optimal dalam berjalannya penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini juga di dukung dari mayoritas responden yang memiliki masa kerja lebih dari setahun di dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sidoarjo yang menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang sudah ditetapkan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang senantiasa diperhatikan dapat membantu jalannya tugas keperintahan. Dengan ini Implikasi praktis yang ada di dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo, dengan adanya proses evaluasi kinerja pegawai secara berkelanjutan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, adanya penekanan pada evaluasi kinerja yang terus menerus diharapkan dapat memperbaiki efektivitas dan efesien pegawai, sehingga hasil pekerjaan para pegawai menjadi semakin baik dan sesuai dengan standart yang diharapkan.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabuapaten Sidoarjo. Dengan segala hal-hal pendukung yang disediakan didalam kantor pemerintahan untuk menunjang segala aktivitas dalam bekerja sehingga pegawai dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan dapat mencapai standart operasional yang ditetapkan di dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Semakin tinggi bentuk pendukung yang di sediakan untuk menunjang segala aktivitas pegawai maka akan semakin tinggi juga pegawai dapat menjelakan tugas dan kewajiban yang sudah di tetapkan sesuai dengan standart operasional di dalam ruang lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini sejalan dengan [28], [7], [29], [30] yang menunjukkan bahwa ligkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. namun sebaliknya tidak sejalan dengan penelitian [8], [31], [32] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibangun oleh indikator penerangan, keamanan kerja, kondisi kerja, hubungan diantara karyawan dengan pemimpin, penggunaan warna. Kontribusi yang paling membentuk ada pada indikator hubungan diantara karyawan dengan pimpinan, ketika terdapat hubungan komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan, hal ini akan menciptakan sesuatu rasa yang nyaman bagi para pegawai. hal ini juga di tandai dengan mayoritas responden yang memilih jawaban setuju dengan adanya hubungan komunikasi antar pegawai pimpinan terjalin dengan baik maka pegawai dapat menjalankan kewajibannya dengan nyaman. Dengan ini hasil memiliki implikasi praktis untuk terus meningkatkan kinerja pegawai di dalam ruang lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten sidoarjo senantiasa memperhatikan keadaan di dalam lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo dalam mendukung baik dari segi fisik, perilaku, tempat yang nyaman dan bersih serta membangun komunikasi yang lebih efektif, membuat pegawai merasa semangat dalam bekerja sehingga produktivitas pegawai akan terjaga.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo, dengan kesadaran penuh seluruh pegawai untuk mengikuti aturan dan prosedur kerja yang sudah di tentukan di dalam kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo dapat berpengaruh terhadap jalannya operasional penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Semakin tinggi tingkat kesadaran akan hal peraturan dan prosedur yang sudah ditetapkan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini sejalan dengan [3], [10], [38], [39] yang menunjukkan hasil bahwa disiplin dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam kinerja pegawai, namun sebaliknya dengan penelitian yang di lakukan oleh [42], [41], [5] yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang dibangun oleh indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketataan dalam standart bekerja, tingkat kekhawatiran yang besar dan bekerja etis. Indikator yang paling membentuk adalah ketaatan dalam standart bekerja, jika segala bentuk pekerjaan yang sudah di bebaskan dikerjakan dengan baik sesuai dengan prosedur maka dapat memberikan efek yang positif baik dalam individu dan di ruang lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Sidoarjo. Hal ini di dukung oleh mayoritas responden menjawab setuju bahwa disetiap tugas kewajiban yang dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku didalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo dapat membantu meningkatkan kualitas dari kinerja pegawai itu sendiri dan dapat mencapai target tujuan program kerja yang berlaku di dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabuapten sidoarjo. Hal ini pun di dukung dengan karakteristik reponden dengan lama bekerja dengan masa lebih dari setahun yang sehingga memungkinkan para pegawai memahami peraturan yang berlaku pada saat menjalankan tugasnya. Maka para pegawai telah mengerti bahwa peraturan standart operasional dalam penyelenggrakan administrasi pemerintahan dilakukannya bertujuan untuk dapat bekerja lebih produktif. Dengan ini memiliki implikasi praktis bahwa tingkat kedisiplinan taat kepada suatu peraturan yang berlaku di dalam suatu pekerjaan dan terus dapat di pelihara di setiap para pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dan lebih produktif memberikan kontribusi dalam menjalankan tugas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabuapten Sidoarjo.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Bahwa kualitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Peningkatan kualitas kerja pegawai ditunjukkan melalui kesesuaian tugas yang dilaksanakan sesuai dengan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas, serta disiplin kerja yang tinggi dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Ketiga faktor tersebut, jika dikelola dengan baik, dapat secara optimal meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas operasional administrasi di instansi pemerintahan tersebut.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

REFERENCES

- [1] K. C. Langoy, G. M. Sendow, and L. O. H. Dotulong, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado the Effect of Quality of Work Life, Empowerment and Organizational Commitment on Employee Performance At Pt. Bank Su," *5683 J. EMBA*, vol. 7, no. 4, pp. 5683–5692, 2019.
- [2] M. S. Rahayu and R. Rushadiyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [3] T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, and D. Andriani, "Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, 2023.
- [4] D. Saputra and J. Fernos, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang," *J. Ekon. dan Sos.*, vol. 2, no. 2, p. 167, 2022.
- [5] S. Kitta, N. Nurhaeda, and M. Idris, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 297–309, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.933.
- [6] D. P. Sari and S. Yona, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian," *Ekon. Manaj.*, vol. 2, no. 6, pp. 667–679, 2021.
- [7] Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- [8] R. N. Pradipta, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 9, pp. 1–18, 2020.
- [9] P. N. Sari, "ISSN : 2809-7491," vol. 3, pp. 11–17, 2023.
- [10] V. F. Taris Dwi Wulandari, Kumara Adji Kusuma, "Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo," vol. 4, no. 6, pp. 7897–7908, 2023.
- [11] N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona," *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.
- [12] D. S. P. Mariani and V. Firdaus, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.12.
- [13] S. L. Nasution, "Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa," *Ecobisma (Jurnal Ekon. Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 7, no. 2, pp. 88–94, 2020, doi: 10.36987/ecobi.v7i2.1788.
- [14] I. K. Sholicha and T. A. Oktariyanda, "Inovasi Pelayanan Publik Melalui Aplikasi Pelayanan Via Online (Plavon Dukcapil) Oleh Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo," *Publika*, pp. 2293–2302, 2023, doi: 10.26740/publika.v11n3.p2293-2302.
- [15] S. A. DAMANIK, "KOMUNIKASI KELOMPOK DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA TEAM REDAKSI BIDANG BERITA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA UTARA DI MEDAN," vol. 2, pp. 1–33, 2018.
- [16] A. Arisanti, A. Imanda, and H. E. Saputra, "Analisis Kualitas Kerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bengkulu Tengah," *Prof. J. Komun. dan Adm. Publik*, vol. 7, no. 1, pp. 57–63, 2020, doi: 10.37676/professional.v7i1.1093.
- [17] S. Aristi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt. Laras Prima Sakti," *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 2, no. 2, pp. 227–238, 2021, doi: 10.36085/jems.v2i2.1564.
- [18] S. Ananda and N. Aslami, "Analisis Kualitas Kerja Dan Kuantitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara (Studi Kasus Bidang Perdagangan Dalam Negeri)," *J. Musytari Neraca Manaj. Ekon.*, vol. 2, no. 11, 2023.
- [19] S. Selfianita and ira meirana Chair, "Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang," *J. Pariwisata Bunda*, vol. 1, no. 2, pp. 33–38, 2021.
- [20] W. Yuliani, "Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawas Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang.," *Hum. Resour.*, no. 29, pp. 5–10, 2011.
- [21] B. Hutauruk, A. Sutardjo, and R. Hadya, "PENGARUH KUALITAS KERJA DAN KOMITMEN KERJA

- TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA The Effect Of Work Commitment Towards Assessment Of Civil Servants (PNS) Employee Achievement In The Employee Agency And Human Resources Developme,” *Jm*, vol. 3, no. 3, pp. 431–446, 2021, [Online]. Available: <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/375/382>
- [22] R. N. Fajar and F. Susanti, “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir Selatan,” *J. Econ.*, vol. 2, no. 6, pp. 1343–1355, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i6.607.
- [23] A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja,” *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [24] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2019, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [25] Y. Yanuari, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 3, no. 2, pp. 137–148, 2019, doi: 10.47467/reslaj.v3i2.328.
- [26] dan Z. M. Maswar, Muhammad Jufri, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *Pengaruh Motiv. Kerja Dan Lingkung. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, vol. 1, pp. 16–29, 2020.
- [27] A. H. H. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *J. Penelit. Ipteks*, vol. 4, no. 1, pp. 47–62, 2019, [Online]. Available: http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- [28] Bachrudin, M. Ali, and Sumartik, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawankantor Kecamatan Sidoarjo [The Influence Of Work Discipline, Compensation, And Work Environment On Employee Performance In The Sidoarjo District Office] Bachrudin,” *Int. J. Hum. Comput. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 28–32, 2021, [Online]. Available: www.journalsresearchparks.org/index.php/IJHCS
- [29] R. Oktavia and J. Fernos, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang,” *J. Econ.*, vol. 2, no. 4, pp. 993–1005, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i4.492.
- [30] F. A. Panggabean, D. R. Hutapea, M. S. M. Siahaan, and J. B. L. A. B. Sinaga, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 6, no. 2, pp. 913–933, 2022.
- [31] O. L. Ningsih, H. Zaki, and W. L. Hardilawati, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 3, no. 2, pp. 137–148, 2021.
- [32] S. Siahaan and S. Bahri, “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- [33] K. D. Arisanti, A. Santoso, and S. Wahyuni, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk,” *JIMEK J. Ilm. Mhs. Ekon.*, vol. 2, no. 1, p. 101, 2019, doi: 10.30737/jimek.v2i1.427.
- [34] O. Yulandri, “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 214–221, 2020, doi: 10.37531/ecotal.v2i2.86.
- [35] S. A. Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Acman Account. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2023.
- [36] H. S. Muhammad Zaenal Arifin, “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuang.*, vol. 2, no. 6, pp. 49–56, 2022, doi: 10.55047/transekonomika.v2i6.269.
- [37] S. Suryadi and K. Karyono, “Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.563.
- [38] S. Suhaila, W. Suryani, and T. Pribadi, “Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 153–160, 2021, doi: 10.31289/jimbi.v2i1.457.
- [39] B. J. Onsardi(2) and (1), “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu,” *J. Manaj. Modal Insa. Dan Bisnis*, vol. 1, pp. 183–191, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>
- [40] A. F. Tsuraya and J. Fernos, “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang,” *JUPIMAN J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 259–

- 278, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- [41] A. Maharani *et al.*, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 30–41, 2022, doi: 10.30596/maneggio.v5i1.10195.
- [42] N. Muna and S. Isnowati, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera),” *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.652.
- [43] E. Sukmawati, S. L. Ratnasari, and Z. Zulkifli, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 461–479, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2722.
- [44] A. Sufiyati, E. Suwarni, and D. R. Anggarini, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah,” *SMART Strateg. Manag. Account. through Res. Technol.*, vol. 1, no. 1, pp. 12–21, 2021.
- [45] M. E. Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Yanthy Herawaty Purnama, Leli Deswinda, “MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA,” vol. 4, no. 02, pp. 7823–7830, 2024.
- [46] H. S. Abu Sari, Fakhry Zamzam, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i2.91.
- [47] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.