
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DUKCAPIL KABUPATEN NGADA

Godefridus R. Sapu¹, Philipus Tule², Chosmas Fernandez³, Vincent Gaspersz⁴

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia

godefridusriu08@gmail.com¹, vincentgaspersz17@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Metode Penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda, adapun sampelnya yaitu pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada berjumlah 33 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dengan t_{hitung} sebesar 2.209 dimana lebih besar dari t_{tabel} ($2.209 > 1,697$) serta memiliki tingkat signifikan $0,035 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dengan t_{hitung} sebesar 7.300 dimana lebih besar dari t_{tabel} ($7.300 > 1,697$) serta memiliki tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), Sedangkan hasil uji simultan diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 28,729 dengan signifikansi 0,000, maka $f_{hitung} 28,729 > 3,32 f_{tabel}$ dengan signifikansi $0.000 < 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada, besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 65.7%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the partial and simultaneous influence of the physical work environment and work motivation on work discipline. This research method is a quantitative method with multiple regression analysis. The sample is 33 employees of the Population and Civil Registration Service of Ngada Regency. The results of this research partially show that the physical work environment has a significant effect on work discipline with a calculated t of 2,209 which is greater than the t table ($2,209 > 1.697$) and has a significance level of $0.035 < 0.05$. Work motivation has a significant effect on work discipline with a t count of 7,300 which is greater than the t table ($7,300 > 1.697$) and has a significant level ($0.000 < 0.05$), while the results of the simultaneous test show that the f count value is 28.729 with a significance of 0.000, then f_{count} is $28.729 > 3.32 f_{table}$ with a significance of $0.000 < 0.05$, so it can be said that there is a significant simultaneous influence of the physical work environment and work motivation of the work discipline of the Ngada Regency Population and Civil Registration Service employees, the magnitude of the influence of the variables of the physical work environment and work motivation on work discipline of 65.7%.

Keywords: Physical Work Environment, Work Motivation, Work Discipline

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan sikap seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala macam norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya seperti di instansi pemerintah

maupun perusahaan pasti memiliki standar perilaku yang harus ditaati pegawai dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Muhammad Jamil, 2019). Organisasi dalam hal ini instansi pemerintahan maupun perusahaan harus melakukan pengawasan guna mengontrol disiplin kerja pegawainya sehari-hari, karena tingkat disiplin kerja akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi tersebut (Fareira & Ar, 2024). Disiplin kerja merupakan indikator pendorong dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai sebab disiplin kerja terkait kepatuhan seseorang pegawai atas kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam sebuah instansi (Sungkono, 2024). Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan (Rachmawati et al., 2024). Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik dengan peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu sering diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk (Fareira & Ar, 2024). Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Karimudin et al., 2023).

Disiplin kerja yang tinggi juga akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Wakhidah & Pramusinto, 2020). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik walaupun tanpa adanya pengawasan dari atasan langsung (Febiola, 2024). Oleh sebab itu setiap instansi harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai salah satunya yaitu Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Putra & Ap, 2020). Lingkungan Kerja terutama lingkungan kerja fisik berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik (Anjani, 2023). Lingkungan Kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Apriliandi et al., 2024).

Selain Lingkungan kerja fisik motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Hafizin et al., 2023). Proses motivasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Sana & Widyantoro, 2024). Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Hakim & Alfiah, 2021). Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan (Patimah & Asyiah, 2024).

Penelitian ini dilaksanakan di lingkup Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada, Merujuk hasil laporan kinerja pegawai masih banyak pegawai yang kurang disiplin seperti meninggalkan kantor dijam kerja, tidak melaksanakan tugas pokoknya dengan baik dan tepat waktu, berdasarkan observasi awal penulis banyak faktor yang menyebabkan kurang disiplinnya pegawai di lingkup Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai yang rendah. merujuk hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui pengaruh terkait lingkungan kerja terutama lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono dalam (Hamami & Syarifuddin, 2024) adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini terdapat variabel *independent* (yang mempengaruhi) yakni Lingkungan kerja fisik dan Motivasi kerja (X2), serta variabel dependent (dipengaruhi) yaitu Disiplin kerja (Y).

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menilai pengaruh variabel bebas dan terikat metode statistik yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (Arikunto dalam (Pramana, 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian:

Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas *Product moment* dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS membandingkan nilai r_{hitung} serta r_{tabel} . R_{tabel} didapat dari distribusi r_{tabel} dengan rumus $df = 33 - 3 = 30$ dengan signifikansi 0,05% maka di dapat r_{tabel} sebesar 0,3494, dengan kriteria pengambil keputusan dimana $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka data dinyatakan valid namun bila $r_{tabel} > r_{hitung}$, maka data dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji Validitas:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung} dan R_{tabel}	Hasil
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0.3494 > 0.846	Valid
	X1.2	0.3494 > 0.825	Valid
	X1.3	0.3494 > 0.697	Valid
	X1.4	0.3494 > 0.769	Valid
	X1.5	0.3494 > 0.754	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.3494 > 0.968	Valid

	X2.2	0.3494 > 0.971	Valid
	X2.3	0.3494 > 0.884	Valid
	X2.4	0.3494 > 0.673	Valid
Disiplin Kerja (X3)	Y.1	0.3494 > 0.872	Valid
	Y2	0.3494 > 0.872	Valid
	Y3	0.3494 > 0.795	Valid
	Y4	0.3494 > 0.872	Valid
	Y5	0.3494 > 0.798	Valid
	Y6	0.3494 > 0.872	Valid

Sumber data diolah 2024

Uji Reliabilitas

Aplikasi SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.6, sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0.6 maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel. Berikut dibawah hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Uji Reliabilitas Kuisisioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Pertanyaan	Kriteria
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,834	5	Relibel
Motivasi Kerja (X2)	0,904	4	Relibel
Disiplin Kerja (Y)	0,921	6	Relibel

Sumber data diolah 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat kenormalan data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun dasar pengambilan keputusannya yakni bila nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal serta bila nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal, Hasil uji normalitas dibawah ini menunjukkan nilai signifikansi 0,144 > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45709156
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.062

Test Statistic	.133
Asymp. Sig. (2-tailed)	.144 ^c

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

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada tabel dibawah dapat dilihat nilai *tolerance* dari variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berada diatas atau lebih besar dari 0.10 (0.999, dan $0.999 > 0.10$) serta nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10 (1.001, dan $1.001 < 10$), maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas, serta model regresi ini layak untuk digunakan.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

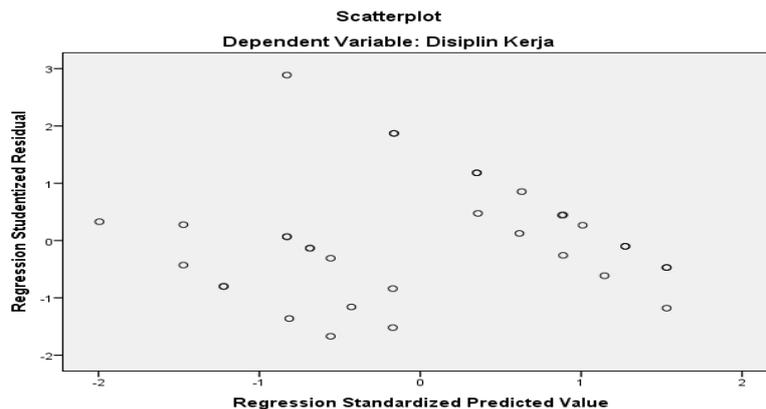
Model	Tolerance	Collinearity Statistics	
		VIF	
1 (Constant)			
Lingkungan Kerja Fisik	.999		1.001
Motivasi Kerja	.999		1.001

Sumber Output SPSS 2024

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji ScatterPlot, berikut hasilnya:

Gambar 1. Uji heteroskedastisitas Scatterplot



Hasil Uji heteroskedastisitas di atas dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik-titik) yang menyebar secara merata di atas serta di bawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa uji regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai signifikan (Sig.) < dari 0,05 maka variabel independen dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya, untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan terikat juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , adapun t_{tabel} dalam penelitian ini yaitu 1.697, dibawah ini hasil uji hipotesis parsial:

Tabel 5. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.311	3.262		2.548	.016
	Lingkungan Kerja Fisik	.260	.117	.236	2.209	.035
	Motivasi Kerja	.793	.109	.781	7.300	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis pada variabel lingkungan kerja fisik ketahui t_{hitung} sebesar 2.209 dimana lebih besar dari t_{tabel} ($2.209 > 1,697$) serta memiliki tingkat signifikan $0,035 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada.

Sedangkan pada variabel motivasi kerja ketahui t_{hitung} sebesar 7.300 dimana lebih besar dari t_{tabel} ($7.300 > 1,697$) serta memiliki tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada.

Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji hipotesis simultan atau uji F dengan taraf signifikan 5%, dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df_1 = k-1(3-1=2)$ dan $df_2 = n-k, (33-3=30)$ dimana n =jumlah responden dan k =jumlah variabel sehingga di dapat f_{tabel} dari distribusi f_{tabel} sebesar 3.32, hasil uji simultan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.121	2	65.060	28.729	.000 ^b

Residual	67.940	30	2.265	
Total	198.061	32		

- a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Hasil output uji simultan ((uji f) di atas diketahui nilai f_{hitung} sebesar 28,729 dengan signifikansi 0,000, maka $f_{hitung} 28,729 > 3,32 f_{tabel}$ dengan signifikansi $0.000 < 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada

Uji Kofisien Determinasi

Tabel 7. Kofisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.634	1.505	.811 ^a

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
 b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil output kofisien determinasi (R^2) diperoleh nilai $r^2 square$ sebesar 0,657, yang artinya pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1), dan motivasi kerja (X2) dengan disiplin kerja (Y) Sebesar 65.7% sisanya 34.3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis baik secara parsial dan simultan dimana terdapat hubungan yang positif dan signifikan Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja merupakan bagian penting yang tidak terpisahkan dalam mendisiplinkan para pegawai di Lingkup Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada.

(Putra & Ap, 2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang tinggi juga akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik walaupun tanpa adanya pengawasan dari atasan langsung (Patimah & Asyiah, 2024). Oleh sebab itu setiap instansi harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan.

Lingkungan Kerja terutama lingkungan kerja fisik berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik (Tomayahu et al., 2024). Begitupun motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Proses motivasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi

bawah dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hamami & Syarifuddin, 2024).

SIMPULAN

Hasil uji statistik maka dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.209 dimana lebih besar dari t_{tabel} ($2.209 > 1,697$) serta memiliki tingkat signifikan $0,035 < 0,05$, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.300 dimana lebih besar dari t_{tabel} ($7.300 > 1,697$) serta memiliki tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat di katakana terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada.

Sedangkan hasil uji simultan diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 28,729 dengan signifikansi 0,000, maka $f_{hitung} 28,729 > 3,32 f_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada, besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 65.7% sisanya 34.3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, K. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Volume 10 Nomor 4, 2023
- Apriliandi, Y., Norisanti, N., & Nurmala, R. (2024). Analisis Fleksibilitas Kerja Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan Marketing. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Volume 11 Nomor 2, 2024 Volume 11 Nomor 2, 2024. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2>
- Fareira, C., & Ar, H. (2024). Disiplin Kerja Memediasi Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Ulaam Sukajadi. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 11(2), 462–474. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1159>
- Febiola, E. (2024). Kepuasan Kerja Memediasi Berbagai Pengetahuan Dan Keseimbangan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Volume 11 Nomor 1 2024
- Hafizin, M., Letasado, M. R., Wildasari, N., Apriliana, Z., & Muhsam, J. (2023). Pelatihan Pembuatan Tas Rajut Dari Benang Wol Di Dusun Kampung Baru Desa Labuhan Lombok. Jurnal Citra Kuliah Kerja Nyata, 1(3), 67–75. <https://doi.org/10.38048/jckkn.v1i3.3154>
- Hakim, H., & Alfiyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten

- Cilacap. Jurnal Ecoment Global, 6(1), 55–64.
<https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1319>
- Hamami, E., & Syarifuddin, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 11(2), 650–659.
<https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1112>
- Karimudin, Y., Wardana, D. F., Hadjri, M. I., & -, Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(3), 1514–1523.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3705>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 3, Nomor 2, September 2020.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>
- Muhammad Jamil. (2019). Analisis Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Majalah Ilmiah UPI YPTK, 33–43.
<https://doi.org/10.35134/jmi.v26i1.20>
- Patimah, T., & Asyiah, A. K. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Partisipasi Kerja Wanita Di Kota Tasikmalaya. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Volume 11 Nomor 1 2024
- Pramana, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. Journal of Islamic Education Management. Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710. DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478.
- Putra, W. N., & Ap, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci. Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha). Volume 2 No. 7 – 31 Agustus 2020.
- Rachmawati, T. N., Wiyono, G., & Rachmawati, T. N. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLPT. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Volume 11 Nomor 2, 2024.
<https://doi.org/10.37606/publik.v11i2>
- Sana, G. S., & Widyantoro, H. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kinerja dengan dimediasi loyalitas karyawan pt. Mtd surabaya. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Volume 11 Nomor 2, 2024. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2>
-

- Sungkono, M. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja cleaning service di pt. Cerah sinergi sejahtera. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Volume 11 Nomor 1 2024
- Tomayahu, L. A., Ibrahim, M., & Lamuda, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Produktivitas Kerja. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Volume 11 Nomor 2, 2024. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2>
- Wakhidah, L. N., & Pramusinto, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Pegawai, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai. *Business and Accounting Education Journal*, 1(3), 265–271. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i3.46520>