

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN DI KECAMATAN BUGUL KIDUL KOTA PASURUAN

Ulul Ilmi¹, Vita Fibriyani², M.Tahajjudi Ghifary³

¹Mahasiswa Universitas Merdeka Pasuruan

²³Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail: ululilmi98@gmail.com¹, vita fibriyani@gmail.com², ghifary.one@gmail.com³

Abstrak

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan profesional serta didorong untuk terus menerus menambah tingkat efisiensi beserta efektivitas sehingga bisa mencapai sasaran yang sudah ditentukan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Aparatur Kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan. Populasi yang digunakan adalah Kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan. Populasi yang digunakan seluruh pegawai kelurahan di kecamatan Bugul kidul dengan menggunakan non probability sampling menggunakan sampel jenuh. Dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Analisis yang digunakan yaitu uji instrument, analisis deskriptif, uji asumsi klasi, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Bugul kidul dengan nilai $105,447 > 3,14$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $9,380 > 1,998$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. 3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $-6.599 > 1,998$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dan nilai R adjusted 0,765 atau 76,5%.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, pengetahuan serta pengalaman kerja pegawai sehingga dapat digunakan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab agar melakukan tanggung jawab serta tugas yang diberikan, sehingga kerjanya dapat tercapai lebih maksimal. Yang menentukan keberhasilan operasional di setiap organisasi pemerintah saat ini tergantung pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia melakukan semua operasi organisasi.

Setiap departemen dalam pemerintahan harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mengimbangi tantangan yang dihadapi oleh pemerintah secara keseluruhan. Karena otoritas publik selalu membutuhkan pegawai untuk kinerja yang benar dari tugas dan tanggung jawab mereka. Efisiensi mengacu pada dapat atau tidaknya hasil yang diharapkan dapat dicapai, efisiensi adalah hasil dari tingkat kinerja suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan. Efektivitas disisi lain, tergantung pada seberapa baik berbagai kontribusi yang telah dilaksanakan. Ekspektasi kinerja individu dibingkai sebagai pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Sidin & Della, 2021)

TINJAUAN PUSTAKA

- a. Kinerja
Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Adapun indikator Kinerja menurut Robbins (2016)) yaitu 1.) Kualitas, 2.) Kuantitas, 3.) Ketepatan pada waktu 4.) Efektivitas, 5.) Kemandirian
- b. Disiplin Kerja
Agustini (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja akan menjadikan seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Adapun indikator Disiplin Kerja menurut Agustini (2019) yaitu 1.) Tingkat Kehadiran, 2.) Tata Cara Kerja, 3.) Ketaatan pada atasan, 4.) Kesadaran bekerja, 5.) Tanggung Jawab
- c. Lingkungan Kerja
Mahmudah Enny (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Mahmudah Enny (2019) yaitu 1.) Lingkungan Kerja Fisik, 2.) Lingkungan Kerja non fisik,

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan bugul kidul kota pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu pegawai kelurahan di kecamatan bugul kidul kota pasuruan. teknik sampel jenuh dengan pengumpulan data melalui kuisinoer yang digunakan sebanyak 65 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Instrumen penelitian, Uji asumsi klasik, Analisis regresi berganda, Uji f dan Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuisisioner. Syarat minimum untuk dianggap suatu intrumen valid yaitu nilai indeks memilik nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dimana R_{tabel} diperoleh dari df (*degree of freedom*) = $n - 2$ dengan signifikansi 5 % (0,05), dan n merupakan jumlah sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 reponden sehingga didapat R_{tabel} 0,244. Hasil penelitian ini dapat diliat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,687	Valid
	X1.2	0,759	Valid
	X1.3	0,746	Valid
	X1.4	0,814	Valid
	X1.5	0,824	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,797	Valid
	X2.2	0,826	Valid
	X2.3	0,856	Valid
	X2.4	0,750	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,802	Valid
	Y2	0,856	Valid
	Y3	0,821	Valid
	Y4	0,876	Valid
	Y5	0,817	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) menjelaskan uji Reliabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) > 0,60. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Disiplin kerja	0,787	Reliabel
Lingkungan kerja	0,822	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,892	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Pada tabel 7 diatas dapat diketahui hasil ui reabilitas bahwa semua variabel memiliki koefisien nilai Alpha yang cukup besar diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel dari kuisioner dapat dikatakan realibel yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisioner yang realibel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Monte Carlo Sig. (2 tailed)

Kriteria	Nilai	Keterangan
<i>Monte Carlo Sig. (2 tailed)</i>	0,125	Residual berdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel 15 menunjukan nilai sig. 0,125 > 0,05 maka dikatakan normal yang artinya model regresi variabel Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y) mempunyai data berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Hasil Uji Multikolinearitas

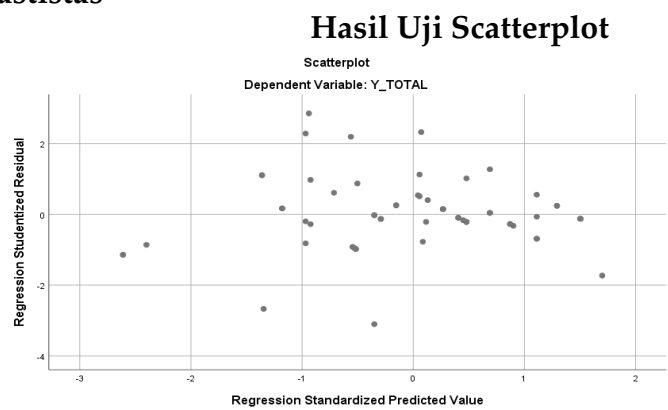
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin kerja (X1)	0,851	1,176	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan kerja (X2)	0,851	1,176	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 16 dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan llingkungan kerja (X2) sama sama memiliki nilai *tolerance value* sebesar 0,851 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,176 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja (X1)

dan lingkungan kerja (X2) tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengaruhi kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

c. Uji Heterokesdastistas



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Gambar 3 bahwa ZPRED dan SRESID mnunjukkan bahwa titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk memprediksi variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

d. Uji Linearitas

Variabel	Deviation from linerity		Keterangan
	sig.	Alpha	
Hubungan Disiplin kerja (X1) dengan Kinerja pegawai (Y)	0,403	0.05	Hubungan Linier
Hubungan Lingkungan kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0,079	0.05	Hubungan Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 17 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada deviation from linearity variabel disiplin kerja (X1) yaitu $0,403 > 0,05$ dan pada variabel lingkungan kerja (X2) yaitu $0,079 > 0,05$ yang membuktikan bahwa hubungan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y) adalah linier.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandarized Coefficient		Signifikansi	Pengaruh
		B	Std. Error		
Disiplin kerja (X1)	Kinerja (Y)	0.606	0.065	0,000	Positif
Lingkungan kerja (X2)		-0.554	0.084	0,000	Negatif
Constant: Unstandardized Coefficient (B= 17.329; Std Error = 2.247)					

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel 18 maka dapat diuraikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.329 + 0.606 X_1 - 0.554 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 17.438 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja X1 dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan. Maka nilai kinerja adalah 17.329
- b. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,605. hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka akan naik kinerja sebesar 0.606 atau 60,6% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.
- c. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai sebesar -0,554. hal ini menunjukkan jika Lingkungan kerja mengalami penurunan 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar - 0,554 atau 55,4% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.

Uji Similtan (Uji F)

Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	Kinerja (Y)	105,447	3,14	0.000	H1 ₍₁₎ Diterima
Lingkungan kerja (X2)					

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji diatas pada variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan perhitungan menggunakan taraf kesalahan 5% (0,05) yaitu $F_{tabel} = (df1;df2)$ atau $(k;n-k) = (2;63) = 3,14$ dengan nilai $sig.0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} yaitu $105,447 > 3,14$, artinya H1 diterima atau disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji T

Variabel Independen	Variabel Dependen	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Pegawai	9,380	1,998	0.000	H1 ₍₂₎ Diterima

Lingkungan Kerja (X2)	-6,599	1,998	0.000	H1(3) Diterima
-----------------------	--------	-------	-------	----------------

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji di atas pada masing masing variabel (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi t_{tabel} yaitu $(\alpha/2;n-k-1)$ $(0,05/2;65-2-1) = 1.998$.

Hasil nilai dari variabel disiplin kerja (X1) yaitu $sig.0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,380 > 1,998$, artinya H_2 diterima atau variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil nilai dari variabel lingkungan kerja (X2) yaitu $sig. 0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-6,599 > 1,998$, artinya H_3 diterima atau variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Adjusted
Disiplin kerja (X1)	Kinerja (Y)	0,765
Lingkungan kerja (X2)		

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

menunjukkan bahwa hasil uji koefisien daterminasi sebesar 0,765 sehingga nilai R adjusted dikatakan sangat besar. Artinya kedua variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dengan nilai 0,765 atau 76,5%. Sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $105,447 > 3,14$, dan nilai $sig. 0,00 < 0,05$, artinya hipotesis pertama yaitu H_1 diterima. Hasil koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,765 atau 76,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 23,5%.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa nilai rata rata indikator dari variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja) didominasi pada variabel disiplin kerja dengan indikator yaitu tingkat kehadiran dengan nilai rata rata 4,5 yang menyatakan pegawai selalu masuk kerja tepat pada waktunya. Artinya pegawai kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul masuk kerja tepat pada waktunya. Dengan adanya peningkatan tingkat kehaehingga meningkatkan kinerja pegawai pada kelurahan di kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan. Dengan didukung sarana dan prasarana yang baik dan didukung dengan fasilitas kantor yang menunjang dapat meningkatkan kinerja para pegawai, dengan adanya tata letak yang membuat fasilitas nyaman suasana lingkungan yang mendukung dapat memberi rasa aman serta nyaman para pegawai dalam berkerja untuk organisasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan. . Hal ini dapat diketahui berdasarakan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} >$

t_{tabel} yaitu $9,380 > 1,998$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis kedua yaitu H_2 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif mempengaruhi kinerja yang menyatakan disiplin kerja yang dialami oleh pegawai kecamatan bugul memiliki kualitas dan kuantitas dalam bekerja dengan bekerja meningkatkan ketepatan waktu yang maksimal didalam bekerja adanya efektifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada di Kecamatan Bugul Kidul dapat menjadikan suatu kemandirian pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai setiap pegawai dalam bekerja sama antar bidang yang saling mendukung dalam memajukan organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $-6,599 > 1,998$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis H_3 diterima atau variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul dalam menjalankan tugasnya. Yang menyatakan bahwa pegawai kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul merasakan lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana di kantor dalam kondisi baik dengan fasilitas yang tersedia dapat menunjang pekerjaan para pegawai yang ada di kantor. Dengan tata letak yang membuat pegawai nyaman dan aman serta dapat menjalin hubungan yang baik antara atasan dan mendapat tim kerja yang saling mendukung didalam suatu pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama pada uji secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan. Hasil uji dengan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $108,069 > 3,14$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$ artinya hipotesis pertama yaitu $H_{1(1)}$ diterima. Dengan hasil regresi yaitu R^2 76,5% dengan nilai X_1 sebesar 0,606 atau 60,6% dan nilai X_2 sebesar -0,554 atau 55,4%

SARAN

- Mengacu pada disiplin kerja yaitu tentang ketaatan pada atasan pegawai kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul diharapkan selalu mentaati arahan pemimpin agar mendapat hasil dan tujuan organisasi dengan memperhatikan jam kerja tepat pada waktunya.
- Mengacu pada lingkungan kerja yaitu kelurahan agar memperhatikan sarana dan prasarana untuk menunjang para pegawai agar bekerja lebih fokus dan nyaman, dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai bisa saling bekerja sama antar bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 62.
- TYAS, Rima Dwining; SUNUHARYO, Swasto B. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 2018, 62.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 6074.
- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1), 153-169.
- Adillah P. A, Bambang M. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Environment and Management*. E-ISSN 2722-6727
- Afandi, P. (2016). Concept & indicator human resources management for management research. Deepublish.
- Arief R. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol No. 7
- Arif A. N. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan