



Article history:

Submitted: 30-10-2024

Received: 31-10-2024

Revised: 12-03-2026

Accepted: 12-03-2026

Pengaruh Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo

Erine Erlithasari, Vera Firdaus*, Sumartik

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Correspondence: verafirdaus@umsida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, artinya seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo sebanyak 100 orang dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik sampling proporsional. Data dikumpulkan melalui kuisioner kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

Kata kunci : Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work quality, work environment, and work discipline on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Sidoarjo Regency. This study uses a saturated sample, meaning that all 100 employees at the Population and Civil Registration Office of Sidoarjo Regency were used as research samples. The data collection technique was carried out using a proportional sampling technique. Data were collected through questionnaires and then analyzed using multiple linear regression. The results of this study revealed that simultaneously and partially there was a positive and significant influence between the variables of work quality, work environment, and work discipline on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Sidoarjo Regency.

Keywords : *Work Quality, Work Environment and Work Discipline.*

PENDAHULUAN

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.

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 (Langoy et al., 2019). Dalam pelayanan publik, khususnya di Disdukcapil 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 (Rahayu & Rushadiyati, 2021). 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 staf bisa menciptakan kualitas bekerja yang besar untuk perusahaan (Umniyyah et al., 2023). Manajer dapat mengevaluasi karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan (Saputra & Fernos, 2022).

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 (Kitta et al., 2023). Penelitian ini akan membatasi 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 (Sari & Yona, 2021). 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 (Ahmad et al., 2019). Lingkungan ini akan nyaman atau positif terdiri dari sejumlah tahap yang mendorong tindakan manusia dengan mengarah dalam mencapai tujuan perusahaan (Pradipta, 2020). Disiplin kerja adalah perilaku kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang ada di perusahaan (Wulandari et al, 2023). 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 (Nurjaya, 2021). 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 (Mariani & Firdaus, 2023).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research yang terjadi pada penelitian-penelitian terdahulu karena terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Penelitian Nasution (2020) yang mengaitkan kualitas kerja dengan kinerja karyawan menemukan kesimpulan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian Sholicha & Oktariyanda (2023) yang menemukan bahwa kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembaharuan penelitian ini dengan yang sebelumnya yakni dengan melihat kebaruaran 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 Nasution (2020) di perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Disdukcapil Kabupaten Sidoarjo.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 100 pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah dari dinas Disdukcapil seperti dan website resmi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Sementara itu, sosialisasi pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada masyarakat selama pelaksanaan program Jebete Sayang Dalam waktu pelayanan publik, khususnya di Disdukcapil di Kabupaten Sidoarjo Dengan menggunakan teknik proporsional sampling, peneleltian ini meneliti di 2 lokasi yaitu di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo Dan di Mall Pelayanan Publik Kabupaten Sidoarjo, diwakilkan oleh 50 responden masing-masing per lokasi. Pengujian penelitian terdiri beberapa yaitu 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 V25. Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus slovin untuk menghitung sampel dari populasi yang sudah diketahui jumlahnya, dengan tingkat kesalahan 5%

HASIL

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	prosentase
1	Lama Bekerja		
	1 – 5 tahun	34	34%
	6 – 10 tahun	24	24%
	11 – 20 tahun	25	25%
	21 – 35 tahun	16	16%
2	36 – 45 tahun	1	1%
	Pendidikan		
	SMA	17	17%
	S1	59	59%
	S2	9	9%
	D3	15	15%
	Jumlah		100%

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden pada penelitian ini didominasi responden yang masa lama bekerja selama 1 - 5 tahun dengan jumlah 34% dan umumnya berpendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 59 responden. Sedangkan Tabel 2 hasil uji validitas 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.

Tabel 2
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		
		0,831		
		0,840		
Disiplin kerja	Kehadiran, Ketaatan terhadap peraturan kerja, Ketaatan dalam standart bekerja, Tingkat kekhawatiran yang besar, Bekerja etis	0,816	0,195	Valid
		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	0,195	Valid
		0,773		
		0,791		
		0,849		
		0,830		
		0,822		
		0,803		
		0,790		
		0,810		
		0,827		

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Reliabilitas

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

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 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. Sedangkan Tabel 4 didapatkan hasil dengan metode *one-sample kolmogorov-smirnov test* 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.

Tabel 4
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26297166
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.046
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: data olahan

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (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: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 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.

Tabel 5 juga menjelaskan 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) ≤ 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) ≤ 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) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 3 diterima.

Tabel 6
Hasil Uji F

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			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan bahwa hasil 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. Sedangkan Tabel 7 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.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.555	4.329

Sumber: data olahan

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 efisien 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 Nasution (2020), Hutauruk et al., (2021), Fajar & Susanti (2023).

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 didukung 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 pemerintahan. 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 efisiensi 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 kabupaten 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 disediakan untuk menunjang segala aktivitas pegawai maka akan semakin tinggi juga pegawai dapat menjelakan tugas dan kewajiban yang sudah ditetapkan sesuai dengan standart operasional di dalam ruang lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bachrudin et al (2021), Ahmad et al (2019), Oktavia & Fernos (2023), Panggabean et al (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun sebaliknya tidak sejalan dengan penelitian Pradipta (2020), Ningsih et al (2021), Siahaan & Bahri (2019) 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 ditandai 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

Perolehan hasil pengujian hipotesis dalam Analisa hasil, ditunjukkan dengan nilai original sample atau nilai korelasi 0.328. diketahui bahwa Inklusi Keuangan (X2) berdampak secara positif atas *locus of control*, Para usaha pelaku UMKM di kabupaten Sidoarjo cukup memahami, dengan pengendalian diri mereka sangat berperan penting dalam peningkatan dan pengembangan dunia usaha. Apalagi, inklusi keuangan menjadi aspek penting yang dibutuhkan oleh pelaku UMKM untuk menambah modal usahanya, dengan adanya sebuah akses layanan keuangan seperti perbankan, pinjaman, asuransi, dan investasi bagi individu dan dunia usaha dengan diharapkan seterusnya inklusi mereka meningkat seterusnya, maka dengan di barengi pengendalian diri seseorang untuk mengerti tentang bagaimana mensejahterakan inklusi keuangan mereka agar tujuannya agar bisa terpenuhi sesuai yang di inginkan

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Kusumaningrum et al (2023) tingkat inklusi keuangan yang baik berarti pelaku ekonomi mempunyai akses yang lebih efektif terhadap jasa keuangan, misalnya untuk memperoleh modal untuk pengembangan usaha dengan pengendalian diri akan pentingnya akses lembaga perbankan sebagai modal maupun akses layanan lainnya guna memperkembangkan bisnisnya. 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 Umniyyah et al (2023), Wulandari et al (2023), Suhaila et al (2021), Juliyanti & Onsardi (2020) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam kinerja pegawai, namun sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan penelitian Muna & Isnowati (2022), Maharani et al (2022), Kitta et al (2023) 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.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.

- Bachrudin, Ali, M., Sumartik, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sidoarjo, *International Journal on Human Computing Studies*, 3(2), 264-272
- Fajar, R. N., Susanti, F., 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343–1355.
- Hutauruk, B., Sutardjo, A., Hadya, R., 2021. Pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai, *Mutua Jurnal*, 3(3), 431–446.
- Juliyanti, B., Onsardi, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183–191.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., Idris, M., 2023. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309.
- Langoy, K. C., Sendow, G. M., Dotulong, L. O. H., 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5683–5692.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mariani, D. S. P., Firdaus, V., 2023. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–12.
- Muna, N., Isnowati, S., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Nasution, S. L., 2020. Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., Hardilawati, W. L., 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nurjaya, N., 2021, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Oktavia, R., Fernos, J., 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., Sinaga, J. B. L. A. B., 2022. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Pradipta, R. N., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Rahayu, M. S., Rushadiyati, R., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Saputra, D., Fernos, J., 2022. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Sosial (INPUT)*, 2(2), 167.
- Sari, D. P., Yona, S., 2021. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Ekonomi Manajemen*, 2(6), 667–679.
- Sholicha, I. K., Oktariyanda, T. A., 2023. Inovasi Pelayanan Publik Melalui Aplikasi Pelayanan Via Online (Plavon Dukcapil) Oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. *Publika*, 2293–2302.
- Siahaan, S., Bahri, S., 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja

Erine Erlithasari, Vera Firdaus, Sumartik: *Pengaruh Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo*

Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

Suhaila, S., Suryani, W., Pribadi, T. 2021. Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160.

Wulandari, T. D., Kusuma, K. A., Firdaus, V., 2024. Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 7897–7908

Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., Andriani, D., 2024. Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya . *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 8865–8877