



THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON WORK DISCIPLINE THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE AT THE REGIONAL FINANCE AND ASSET AGENCY (BKAD) OF GUNUNGKIDUL REGENCY

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN GUNUNGKIDUL

Primanadia Harvitrananda¹, Arief Subyantoro², Khoirul Hikmah³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

E-mail: primanadiah@gmail.com¹, ariefsubyantoro@yahoo.com², khoirulhikmah@gmail.com³

ARTICLE INFO

Correspondent

Primanadia Harvitrananda
primanadiah@gmail.com

Key words:

work discipline, work environment, job satisfaction

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 2112 - 2121

ABSTRACT

This reseach aims to determine the influence of work environment on work discipline mediated by work satisfaction at the Regional Finance and Asset Agency (BKAD) of Gunungkidul Regency. The population in this research were 72 respondents and the sample was obtained using a saturated sample technique. The data analysis technique utilized in this research is path analysis, with the support of SPSS 26 software and the sobel test. The result showed that work environment has a positive and significant effect on work discipline, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a positive and significant effect on work discipline. Meanwhile, job satisfaction did not mediate the influence between work environment and work discipline.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Primanadia Harvitrananda <i>primanadiah@gmail.com</i> Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 2112 - 2121	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Gunungkidul. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 responden dan sampel diperoleh dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>), dengan dukungan software SPSS 26 dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. <i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan daerah yang profesional dan berkualitas membutuhkan organisasi pemerintah mampu menjawab tuntutan masyarakat di era persaingan global. Untuk mewujudkan hal tersebut pegawai merupakan komponen penting yang memiliki status, kedudukan, dan peranan strategis. Kualifikasi pegawai yang dibutuhkan adalah pegawai berintegritas dan berdisiplin yang tinggi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 229 mengamanatkan bahwa PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan tugas pokok dan fungsi organisasi.

BKAD Kabupaten Gunungkidul merupakan organisasi perangkat daerah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang keuangan dan aset daerah. Sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib melaksanakan penegakan disiplin kerja terhadap PNS. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen sumber daya manusia dengan mendorong pegawai agar memenuhi berbagai ketentuan peraturan organisasi publik, yang mencakup: (1) tata tertib atau peraturan perundang-undangan; (2) kepatuhan anggota; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat 4 (empat) indikator kedisiplinan PNS yaitu ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, tanggungjawab pada tugas kedinasan, ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, dan penggunaan serta pemeliharaan barang milik negara. Menurut indikator ketaatan jam kerja terdapat permasalahan kedisiplinan pegawai. Peraturan jam masuk kerja pegawai telah ditetapkan pukul 07.30 WIB

mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai ASN, namun masih banyak pegawai terlambat datang ke kantor. Data tahun 2022 menunjukkan rata-rata keterlambatan pegawai per bulan dari bulan Januari 2022 sampai bulan Desember tahun 2022 sebesar 33,16%.

Penelitian Fachira *et al.* (2020) dan Putra & Aprianti (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Putra & Aprianti, 2020 dan Fachira *et al.*, 2020). Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai. Sedangkan penelitian Wiryawan *et al.* (2020) dan Candana *et al.* (2020) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola oleh organisasi untuk menciptakan rasa nyaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya dapat menciptakan hasil kerja positif. Lingkungan kerja yang baik adalah elemen penting dalam membuat pegawai merasa nyaman dan aktivitas pegawai dapat berfungsi dengan baik (Mahawati *et al.*, 2021). Sedarmayanti (2019) membagi jenis lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap disiplin kerja yaitu kepuasan kerja. Penelitian Ndandara *et al.* (2023) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Menurut Afandi (2021) kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. Hasibuan (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut McShane & Glinow (2020) ketidakpuasan kerja pegawai menimbulkan konsekuensi terjadinya *neglect* artinya karyawan mengurangi perhatian terhadap kualitas/hasil kerja dan disiplin yang menurun.

Fenomena ketidakpuasan kerja dirasakan pegawai berupa keluhan tidak adanya promosi jabatan meskipun telah memenuhi kriteria pengangkatan jabatan struktural. Promosi tidak bisa dilakukan karena keterbatasan jumlah jabatan struktural sebagai dampak kebijakan penyederhanaan struktur organisasi melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.

Penelitian ini menggunakan *grand theory* perilaku organisasi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dari Luthans (2021). Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model Stimulus-Organism-Response (SOR) yang kemudian dikembangkan oleh Luthans (2021) menjadi S-O-B-C, maka lingkungan kerja dapat ditempatkan sebagai stimulus (S) bagi terbentuknya disiplin kerja sebagai respons (R/B) yang dilandasi oleh kepuasan kerja pegawai yang berkembang dalam organisasi (O).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

Penelitian Fachira *et al.* (2020) menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil tersebut diperkuat oleh Putra & Aprianti (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Tingkah laku manusia timbul karena rangsangan, tidak ada tingkah laku terjadi tanpa adanya rangsangan. Rangsangan merupakan sebab terjadinya tingkah laku dan semakin besar rangsangan semakin besar kemampuannya menggerakkan tingkah laku. Salah satu rangsangan adalah lingkungan, baik berupa fisik, sosial, maupun psikologis (Robbins & Judge, 2023).

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Penelitian Pawirosumarto *et al.* (2017) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Suhali & Amelia (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh sebesar 70,45%. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman, dan memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal. Menurut Robbins & Judge (2023) terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja atau disebut *affective events theory* (AET).

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

Yanti & Trianasari (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja pegawai diukur dengan beberapa hal yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, dan pengawasan. Apabila kepuasan kerja tinggi timbul perasaan positif pegawai sehingga akan bersikap positif terhadap tugas dan pekerjaannya. Selanjutnya sikap positif tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja yang tinggi (Ilahi *et al.*, 2017).

H4: Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Ndandara *et al.* (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik mempengaruhi sikap pegawai saat bekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja organisasi nyaman dan kondusif, maka akan memberikan rasa puas terhadap pekerjaannya sehingga dalam menjalankan pekerjaannya menjadi lebih disiplin.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2020). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden. Populasi penelitian ini seluruh pegawai berjumlah 72 pegawai dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Teknik analisis data adalah uji jalur menggunakan regresi dan uji sobel. Penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja (X), variabel dependen disiplin kerja (Y), dan variabel mediasi kepuasan kerja (Z).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Output SPSS Uji Hipotesis Model Regresi I

Model Summary						
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1		.599 ^a	.359	.350	3.083	
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.487	1	372.487	39.199	.000 ^b
	Residual	665.166	70	9.502		
	Total	1037.653	71			
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.426	3.573		2.078	.041
	LingkunganKerja	.331	.053	.599	6.261	.000
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						

Berdasarkan Tabel 1. bagian *model summary* menghasilkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,350, artinya lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 35% terhadap kepuasan kerja dan sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model penelitian. Pada Tabel 1. bagian *coefficients* menghasilkan persamaan regresi: $Z = 7,426 + 0,331X$. Persamaan tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan 7,426 dengan arti bahwa jika lingkungan kerja konstan maka nilai kepuasan kerja sebesar 7,426.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,331 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai lingkungan kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,331.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai koefisien 0,331 (positif) dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka H2 **diterima**. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2. Output SPSS Uji Hipotesis Model Regresi II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.415	3.389
a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, LingkunganKerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.371	2	300.185	26.143	.000 ^b
	Residual	792.282	69	11.482		
	Total	1392.653	71			
a. Dependent Variable: DisiplinKerja						
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, LingkunganKerja						

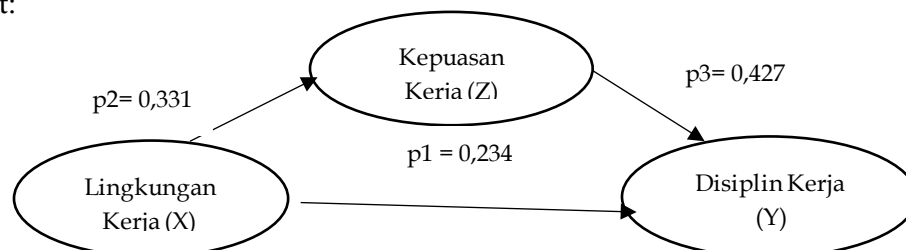
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.519	4.047		.000
	LingkunganKerja	.234	.073	.366	.002
	KepuasanKerja	.427	.131	.368	.002
a. Dependent Variable: DisiplinKerja					

Berdasarkan Tabel 2. bagian *model summary* menghasilkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,415, artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sebesar 41,5% terhadap disiplin kerja dan sisanya sebesar 58,5% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model penelitian. Pada Tabel 2. bagian *coefficients* menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 15,519 + 0,234X + 0,427Z$. Persamaan tersebut mempunyai pengertian:

- Nilai konstanta menunjukkan 15,519 dengan arti bahwa jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja konstan maka nilai disiplin kerja sebesar 15,519.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,234 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai lingkungan kerja sebesar 1 tanpa diikuti oleh perubahan kepuasan kerja maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,234.
- Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,427 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kepuasan kerja sebesar 1 tanpa diikuti oleh perubahan lingkungan kerja maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,427.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai koefisien lingkungan kerja 0,234 (positif) dan nilai sig. $0,002 < 0,05$, maka H1 **diterima**. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien kepuasan kerja 0,427 (positif) dan nilai sig $0,002 < 0,05$, maka H3 **diterima**. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan model regresi I dan II dapat digambarkan diagram jalur, sebagai berikut:



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Dari Gambar 1. dapat diketahui perhitungan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total, sebagai berikut:

Tabel 3. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	Keterangan
$X \rightarrow Y$	0,234	Pengaruh Langsung
$Z \rightarrow Y$	0,427	Pengaruh Langsung
$X \rightarrow Z$	0,331	Pengaruh Langsung
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	$0,331 \times 0,427 = 0,141$	Pengaruh Tidak Langsung
	$0,234 + 0,141 = 0,375$	Pengaruh Total

Tabel 3. menunjukkan lingkungan kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,331. Lingkungan kerja (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,141 lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsungnya yaitu 0,234. Selain itu, kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 0,427.

Pengujian H4 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja menggunakan uji sobel dengan rumus:

$$SP_2P_3 = \sqrt{P_3^2 SP_2^2 + P_2^2 SP_3^2 + SP_2^2 SP_3^2}$$

$$SP_2P_3 = \sqrt{(0,427)^2 (0,053)^2 + (0,331)^2 (0,131)^2 + (0,053)^2 (0,131)^2}$$

$$SP_2P_3 = \sqrt{(0,182 \times 0,028) + (0,109 \times 0,017) + (0,028 \times 0,017)}$$

$$SP_2P_3 = \sqrt{0,0050 + 0,0018 + 0,0004}$$

$$SP_2P_3 = \sqrt{0,0072}$$

$$SP_2P_3 = 0,084853$$

Berdasarkan hasil SP_2P_3 dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{P_2P_3}{SP_2P_3}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,141}{0,0848}$$

$$t_{hitung} = 1,662735$$

Didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,662735 < 1,66724$) yang berarti kepuasan kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y), sehingga hipotesis H4 **ditolak**.

Pembahasan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, bahwa semakin baik lingkungan kerja maka disiplin kerja akan semakin tinggi. Kondisi lingkungan kerja pegawai sudah baik, ditandai dengan perlengkapan atau fasilitas kerja yang cukup memadai dan hubungan harmonis sesama rekan kerja dan atasan sehingga menciptakan suasana kerja ideal. Dukungan lingkungan menimbulkan kesadaran diri pegawai bekerja sesuai peraturan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fachira *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian Wiryawan *et al.* (2020) yang menemukan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Kejadian yang dialami pegawai pada saat bekerja yang terkait dengan lingkungan fisik dan nonfisik menciptakan perasaan dan intensitas reaksi emosi yang berdampak terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai pendapat Robbins & Judge (2023) tentang *affective events theory* (AET) yang menyatakan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Suhali & Amelia (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja. Kepuasan kerja menjadi penggerak semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Pegawai merasa puas terhadap pekerjaan, gaji, rekan kerja, dan atasan, sehingga menciptakan kesadaran dari dalam diri pegawai untuk menjalankan peraturan organisasi sehingga kedisiplinan kerja meningkat. Hal ini didukung penelitian Yanti & Trianasari (2021) yang menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Meskipun pegawai telah diberikan fasilitas kerja yang memadai dan terbangun hubungan kerja yang harmonis sehingga menciptakan kenyamanan saat bekerja. Namun demikian kepuasan kerja tidak bisa menstimulus disiplin kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Ndandara *et al.* (2023) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

SIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Zanafa Publishing.
- Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra, R. A. W. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai

- Variabel Intervening pada PT Bintang Hari Barisan. Sistem Informasi, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Fachira, Yulius Heri Saptomo, M. S. S. (2020). Pengaruh beban, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. 3.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior : an evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Y. Von. (2020). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ndandara, V., Manafe, H. A., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 4(1), 173–187.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai ASN
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.

- Suhali, A., & Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308–314. <https://doi.org/10.58344/jii.v1i4.45>
- Wiryan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Yanti, N. . darma, & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *JMPP (Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata)*, 4(2), 115–122.