



## **Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka**

**Elisabeth Nona Selvin**

Universitas Nusa Nipa

**Antonius Philippus Kurniawan**

Universitas Nusa Nipa

**Victor Eko Transilvanus**

Universitas Nusa Nipa

*Korespondensi penulis : [elisabethraja.992@gmail.com](mailto:elisabethraja.992@gmail.com)*

### ***Abstract.***

*This study aims to (1) To find out the description of Employee Performance, Work Conflict and Work Enthusiasm at the Office of the Population and Civil Registration Office of Sikka Regency (2) To find out the effect of Work Conflict on employee performance at the Office of Population and Civil Registration Office of Sikka Regency both simultaneously or partial.*

*The population in this study were 57 employees who worked in Sikka Regency. The sample used is saturated sample technique. Data is collected through census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using a descriptive method, namely multiple linear regression. Hypothesis testing through the F test and t test.*

*The results of the descriptive analysis show that the variables of employee performance, work conflict and work morale are quite good. The results of the t test show that the variables of work conflict and work enthusiasm have a significant value on employee performance. The results of the F test show that the variables of work conflict and work enthusiasm simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination is 0.498, which means that the contribution of the work conflict and work morale variables to employee performance is 24.8% at the population and civil registration office in the Sikka district.*

**Keywords:** *Work Conflict, Work Morale, Employee Performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui Gambaran Kinerja Pegawai, Konflik Kerja dan Semangat Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka (2) Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka baik secara simultan maupun parsial.

Populasi dalam penelitian ini adalah merupakan pegawai yang bekerja pada Kabupaten Sikka sebanyak 57 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif yaitu regresi linear berganda. Pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, konflik kerja dan semangat kerja dengan kriteria cukup baik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan semangat kerja mempunyai nilai signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 0,498 yang berarti bahwa kontribusi variabel konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 24,8% pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sikka.

**Kata Kunci:** Konflik Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.

## **LATAR BELAKANG**

Pemerintah Kabupaten Sikka yang merupakan bagian dari organisasi Pemerintahan Republik Indonesia mempunyai struktur pemerintahan Negara dari tingkat paling tinggi yakni Presiden tingkat paling rendah yakni Rukun Warga dan Rukun Tetangga. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Sikka merupakan salah satu pelaksana pelayanan administrasi publik. Dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pemerintahan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat / publik, seharusnya seluruh unsur pelaksana pemerintah tingkat atas sampai tingkat kelurahan harus memiliki komitmen yang sama sehingga layanan yang diberikan benar-benar mampu memberikan arti penting bagi masyarakat pengguna jasa.

Untuk mengetahui pelayanan dan tingkat pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka Maka di sajikan dalam tabel 1.1 berikut :

Tabel. Data Pencapaian Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka tahun 2022

No	Jenis Pelayanan	Target	Pencapaian	
			2021	2022
1	Kepemilikan KTP	100%	97,16%	95,50%
2	Kepemilikan KK	100%	94,82%	83,57%
3	Kepemilikan Akta Kelahiran	100%	86,04%	85,08%
4	Kepemilikan Akta Nikah	100%	48,04%	51,62%
5	Kepemilikan Akta Perceraian	100%	0,0%	29,10%

Sumber data: Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Sikka

Berdasarkan tabel 1.1 di atas di ketahui bahwa ada Masalah yang nyata pada proses Kepemilikan Akta Nikah (KAN) yang terealisasi hanya sebesar 51,62% dan belum terealisasi sebesar 49,38% pada tahun 2022, ketidak profesionalan pegawai dalam menjalankan tugas seperti menjadi faktor utama lambannya pelayanan, yang mana seharusnya pelayanan merupakan hak seluruh masyarakat namun ternyata hak masyarakat atau perorangan untuk memperoleh pelayanan dari aparat pemerintahan belum memenuhi harapan semua pihak. Pelayanan adalah kunci keberhasilan dalam berbagai usaha / kegiatan yang bersifat jasa. Kualitas dari pelayanan merupakan salah satu masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius oleh aparat pemerintah (birokrasi) khususnya aparat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil).

## KAJIAN TEORITIS

Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2012:231) menyatakan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif

dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2009:27).

## 2. Otoritas (wewenang).

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2009:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

## 3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 2009:27). Jadi, disiplin Pegawai adalah kegiatan Pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

## 4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah merupakan pegawai yang bekerja pada Kabupaten Sikka sebanyak 57 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Maka sampel yang di gunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 responden. Ada 2 data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa wawancara, pembagian kuesioner dan penelitian langsung pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sikka sedangkan data sekunder melalui pengumpulan data berupa dokumen-dokumen resmi kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sikka. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji f dengan bantuan program software SPSS.25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil uji penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka merupakan salah satu dinas pemerintah daerah yang mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Penyelenggaraan pemerintah daerah yang ditandai dengan di tetapkannya Peraturan Bupati Kabupaten Sikka No 37 Tahun 2016 tentang kedudukan dan pencatatan sipil.

#### 1. Uji Validitas

Variabel konflik kerja (X1), terdiri atas 7 item pernyataan, variabel semangat kerja (X2) terdiri dari 10 pernyataan dan variabel kinerja pegawai ( Y ) terdiri atas 12 item pertanyaan. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel. 4.5 berikut ini :

No Item	Koefisien Korelasi			Kriteria uji validitas	Keterangan
	Konflik Kerja	Semangat Kerja	Kinerja Pegawai		
1	0,743	0,538	0,425	0,30	Valid
2	0,732	0,835	0,424	0,30	Valid
3	0,696	0,609	0,659	0,30	Valid
4	0,688	0,727	0,373	0,30	Valid
5	0,574	0,747	0,541	0,30	Valid
6	0,573	0,813	0,317	0,30	Valid
7	0,533	0,428	0,605	0,30	Valid
8		0,512	0,641	0,30	Valid
9		0,627	0,461	0,30	Valid
10		0,343	0,391	0,30	Valid
11			0,365	0,30	Valid
12			0,318	0,30	Valid
<b>Koefisien Korelasi &gt; 0,30 = Valid</b>					

(Sumber : hasil olah data)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan pada seluruh item pernyataan untuk variabel konflik kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid. dengan demikian maka pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

## 2. Uji Reabilitas

Variabel konflik kerja (X1), terdiri atas 7 item pernyataan, variabel semangat kerja (X2) terdiri dari 10 pernyataan dan variabel kinerja pegawai ( Y ) terdiri atas 12 item pertanyaan. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Items</i>	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Pegawai	.771	7	Reliabel
Konflik Kerja	.824	10	Reliabel
Semangat Kerja	.656	12	Reliabel

(Sumber : hasil olah data)

Hasil uji reliabilitas variabel konflik kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha melebihi persyaratan minimal 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua kuesioner dari ketiga variabel ini adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

## 3. Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas untuk melihat normal tidaknya data dengan menggunakan program SPSS.25. Berdasarkan uji Kolmogorov- Smirnov dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel. Uji normalitas one-sample kolmogorov-smirnov test

	Unstandardized Residual
N	57
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber : Hasil olah data.

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS.25, dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel. Hasil pengujian multikolinearitas.

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Konflik Kerja	0,902	1,108	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Semangat Kerja	0,902	1,108	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data.

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas tabel 4.11 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai tolerance lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (independent), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS.25 dapat ditunjukkan pada gambar. berikut ini :

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Konflik Kerja	0,902	1,108	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Semangat Kerja	0,902	1,108	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber data: Hasil olah.

Pada Scatterplot gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun dibawah titik nol dan tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas). dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (homokedastisitas).

## Pengujian Hipotesis

### Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS.25, dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel.Ujihipotesissimultan (UjiF)ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,374	2	217,187	8,882	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1320,468	54	24,453		
	Total	1754,842	56			

Sumber data: Hasil olah.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,882 dengan nilai signifikan sise besar 0,000. Cara menguji hipotesis uji F adalah

- artinya naik-turunnya nilai kinerja sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel konflik kerja (X1) dansemangat kerja (X2). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2variabel bebas yaitu variabel konflik kerja (X1) dan semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

### Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS.25, dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel.Analisis regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	19,542	4,119		4,745	0,000	
	X1	0,394	0,147	0,333	2,681	0,010	0,902
	X2	0,275	0,122	0,280	2,252	0,028	0,902

Sumber data: Hasil olah.

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.16 uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat nya adalah sebagai berikut :

1. Variabel konflik kerja ( X1):

- a. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).

2. Variabel semangat kerja (X2)

- a. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung dengan nilai signifikan sebesar 0,028. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil R<sup>2</sup> yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,498 <sup>a</sup>	0,248	0,220	4,94501	1,852

Sumber data: Hasil olah. Lampiran 14

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.17 di atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) adalah sebagai berikut: nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,498, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,40-0,599 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) diinterpretasikan “Cukup Kuat”.

### Pembahasan

- Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) variabel konflik kerja (X1) adalah 56,32. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. (2) Variabel semangat kerja (X2) adalah 64,11. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. (3) Sedangkan untuk variabel Kinerja kerja (Y) adalah 60,08. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “Cukup Baik”.
- Hasil statistik uji f menunjukkan bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: variabel konflik kerja (X1) dan semangat kerja (X2) memiliki nilai signifikan

0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang di gunakan yaitu 5% maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
  - a. Variabel Konflik Kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,010 nilai signifikan lebih kecil dari tingkat alpha yang di gunakan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
  - b. Variabel Semangat Kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,028. Nilai signifikan lebih kecil dari tingkat alpha yang di gunakan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai
4. Uji Determinasi menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,498, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,40-0,599 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) diinterpretasikan “Cukup Kuat “.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Dari hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa : (1) variabel konflik kerja (X1) Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “Cukup Baik
2. Hasil statistik uji f menunjukkan bahwa konflik kerja dan semangat kerja memiliki nilai signifikan lebih kecil dari tingkat alfa yang di gunakan maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) Konflik Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Uji Determinasi menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (r) nilai ini terletak antara Interval koefisien sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) diinterpretasikan “Cukup Kuat “.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka disarankan untuk :
  - a. Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki Konflik Kerja yaitu konflik antar individu Pimpinan sebagai panutan harus mampu memberikan masukan positif yang perlu di perbaiki oleh keseluruhan pegawai.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Arikunto, Suharsimi. (2001) *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto.S, (2006). *Prosedur penelitian: Pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asi, L. L. (2019). The effect of work conflict on employee performance in the capital investment and integrated Service (PTSP). *Gorontalo: Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, (Volume 1-10 )
- Azwar, Saifuddin. (2002). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–120.
- Basuki, Sulisty. (2021). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno Edy. (2010). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prawirosentono, S. (2009). *Komunikasi dalam organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Gheta,A.P.,& Meylano,N.H (2022). pengaruh faktor motivasi kewirausahaan dan pengetahuan kewirausahaan terhadap minat kewirausahaan mahasiswa fakultas ekonomi manajemen universitas nusa nipa maumere. *Distribusi Journal Of Manajemen and Bussines*, 10(1).
- Rangga,Y.D.P.,Gheta,A.P.K.,& Wellem,I.(2020).Kualitas pelayanan publik ditinjau dari aspek reformasi birokrasi (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 190-201.
- Muda,V. A., Carcia, M. S. M., & Muda, M. S. (2021).Pengaruh sikap kerjadan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Wulanggitang Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7), 218-226.

- Garcia, M. S. M., Wisang, I. V., & Nuwa, C. A. W. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bapelitbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 4992-5000.
- Fahrurrozi, M., Soekiman, J. F. X., Philipus Kurniawan Gheta, A., Sudaryana, Y., & Husain, T. (2020). Business to Business ecommerce and role of Knowledge Management. *Business to Business ecommerce and role of Knowledge Management*, 82.
- Tonce, Y., Transilvanus, V. E., Meylano, N. H., Luju, E., & Kleruk, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Inter vening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(4), 6210-6217.
- Mone, M. M. M., Lexi, Y. D. A. N., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh disiplin kerjadan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur pada pemerintah desa di kecamatan magepanda (Desa Kolisia, Desa Magepandadan Desa Reroroja). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 4392-4399.
- Nuwa, C. A. W., Wisang, I. V., Rangga, Y. D. P., Muda, V. A., & Transilvanus, V. E. (2020). Kinerja Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Kompetensi dan Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 3(2), 205-213.