

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng

Alimuddin^{1*}, Agung Widhi Kurniawan², and Uhud Darmawan Natsir³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, 90222, Indonesia

Abstract

Penelitian ini bertujuan adalah (1) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (3) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (4) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang. Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder, dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan di analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan olah data SPSS 25 untuk membuktikan empat hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dimana $1,833 > 1,687$. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dimana $1,785 > 1,687$. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dimana $1,746 > 1,687$. Berdasarkan hasil penelitian ini juga diketahui bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai terus ditingkatkan maka tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan pun bisa lebih optimal.

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

Article Info

Affiliation:

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, 90222, Indonesia

*Correspondence:

E-mail address:

aalimuddin448@gmail.com

Article History:

Received : 2022 - 10 - 10

Reviewed: 2022 - 10 - 20

Revised : 2022 - 11 - 25

Accepted : 2022 - 11 - 30

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan sebuah organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang optimal. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dilihat dari terciptanya suatu hubungan atau interaksi antar pegawai yang baik agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis, oleh karena itu para pegawai akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya (Pima et al., 2014).

Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dilihat dari kemampuan memberikan pelayanan yang baik dengan keterampilan yang maksimal, khususnya dalam kinerja, dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2012) mengemukakan kinerja ialah suatu hasil pencapaian pegawai dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja dalam menjalankan tanggung jawabnya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten, maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi serta disiplin kerja (Hanafi & Zulkifli, 2018).

Lingkungan kerja adalah suatu yang terdapat disekitar para pekerja yang berpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam sebuah instansi (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja yang baik ialah terciptanya suasana kerja yang kondusif dengan adanya fasilitas yang memadai agar dapat menghasilkan hal positif terhadap organisasi dan lingkungan yang baik pula mampu membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh rasa semangat dan juga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selain lingkungan kerja, motivasi karyawan juga penting dalam mengembangkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi ialah dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan segala kemampuannya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi yang dimaksud disini ialah keinginan diri dalam setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi, seseorang yang memiliki motivasi tinggi maka ia akan selalu bekerja keras, mempertahankan proses yang telah dilalui, dan memiliki perilaku yang dapat diandalkan dalam mencapai tujuan organisasi, dan juga motivasi tinggi yang dimiliki oleh individu akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan sistem kedisiplinan yang diterapkan dalam diri pegawai. Sebagaimana menurut Singodimedjo (2016), disiplin ialah suatu usaha yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan yang tertib guna sebagai standar suatu sistem aturan yang tepat. Karena tanpa kedisiplinan, segala aktivitas yang dilakukan akan membuahkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak memuaskan. Hal ini berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dan juga dapat menghambat berjalannya program-program organisasi.

Penerapan disiplin dalam organisasi dimaksudkan agar para pegawai perusahaan mau mentaati segala perintah yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik ditunjukkan oleh pegawai yang memiliki rasa hormat dan pelaksanaan semua peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, serta peningkatan

efisiensi dan kinerja pegawai. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan dalam organisasi, semakin terampil karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang tinggi, suatu instansi atau bisnis akan berjuang keras untuk mendapatkan apa yang diinginkannya, yaitu sukses, mencapai produktivitas karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Tingkat sumber daya dalam hal kinerja pemerintah dan kualitas pelayanan dapat mengukur tingkat dan efisiensi kegiatan dalam melayani masyarakat. Kualitas dan kinerja sumber daya adalah nilai yang harus dipertahankan oleh semua pegawai agar sadar bahwa mereka memberikan layanan kepada masyarakat.

Kantor Kecamatan Pajukukang adalah instansi pemerintah yang dipimpin oleh Camat dan dengan dukungan banyak saksi, menjalankan pemerintahan sebagai lembaga publik dan pelayanan masyarakat di Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Kinerja yang tidak baik menunjukkan bahwa kualitas pelayanan kantor belum memadai. Dari pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa pegawai kantor daerah tidak memberikan pelayanan yang maksimal misalnya butuh waktu yang cukup lama untuk memproses pengurusan persuratan, sebagaimana yang sampaikan masyarakat bahwa lingkungan kerja kurang memadai, kurangnya motivasi kerja yang seharusnya dibutuhkan dan juga kedisiplinan waktu kerja yang tidak teratur.

Selain itu kecepatan pelayanan dari pegawai yang masih tergolong lambat dan melebihi waktu yang telah ditentukan mengakibatkan banyak yang tidak selesai tepat waktu dalam urusan masyarakat. Tentunya permasalahan di atas harus segera dibenahi agar tidak mengganggu visi dan misi Kantor Kecamatan Pajukukang. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat beraktivitas, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu diantaranya, Penerangan/cahaya di tempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja dan Keamanan di tempat kerja.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Maslow (2009) bahwa indikator motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik,

kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Soejono (2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu, ketepatan waktu, menggunakan fasilitas kantor dengan baik, manggung jawab yang tinggi, metaatan terhadap aturan kantor.

2.4 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2012), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006), antara lain yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama

2.5 Penelitian Terdahulu

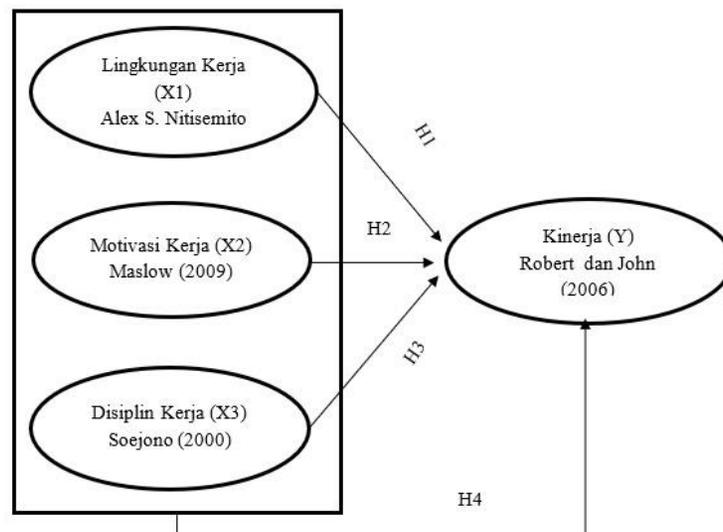
1. Ambarwati, Ida Martini Alriani (2020) yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kasir pada pasar swalayan ada siliwangi semarang.
2. Lubis (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Model Medan, dan juga ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan.
3. Herlinda (2021) yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros, dan hasil yang didapatkan ketika di uji secara simultan bahwa Variabel disiplin kerja yang paling mempengaruhi kinerja pegawai disimpulkan pegawai di kantor Kecamatan Cenrana mempunyai disiplin kerja yang baik yang membawa kinerja baik pula di Kantor Kecamatan Cenrana.
4. Fitri, Y.R. et al (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, dan variabel disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Ketiga variabel tersebut Ketika di uji secara simultan maka berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang.

5. Vivi Fransisca (2022) yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mendapatkan respon positif dari responden serta sebagian besar menjelaskan setuju dan juga hasil uji secara simultan menjelaskan bahwa ketiga variabel mempunyai hubungan yang cukup kuat serta mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja sehingga dapat menguntungkan PT. Alfa Surya Mandiri.

2.6 Kerangka Pikir

Organisasi pemerintah desa merupakan tingkatan pemerintah terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Begitu pula hubungan antar karyawan yang patut diperhatikan, untuk membina hubungan yang baik dan harmonis. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Secara sistematis kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

H1 :Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H2 :Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H3 :Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H4 :Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

- 1) **H1** : Terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng
- 2) **H2** : Terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng
- 3) **H3** : Terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng
- 4) **H4** : Terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng

3. METODE

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Sedangkan Sampel menurut Sukandarrumidi (2006) adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data. Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih untuk mewakili keseluruhan dari populasi. Pada penelitian ini populasi adalah sebanyak 35 pegawai Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng, sehingga penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Ini disebut dengan sampel jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sampel.

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja menggunakan metode kuesioner dalam teknik pengumpulan data. Peneliti menggunakan kuesioner yaitu pengajuan angket pernyataan baik kepada pegawai kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Dengan harapan untuk memperoleh jawaban secara tertulis yang dapat memberikan informasi yang akurat serta obyektif dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disusun berdasarkan skala likert.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh bahan-bahan keterangan atau kenyataan yang benar untuk mengungkapkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, baik itu data pokok maupun data penunjang. Proses mendapatkan data tersebut melalui berbagai cara, dimana masing-masing metode tidak berdiri sendiri, melainkan saling mendukung dan melengkapi hasil dari temuan metode lainnya.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya penelitian. Uji validitas menggunakan korelasi *pearson*, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrument.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat di percaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketetapan pengukuran.

3.5.3 Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih.

3.5.5 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t sedangkan Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Sesuai dengan ketentuan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, dengan mencermati indikator-indikator variable dengan nilai korelasi signifikansi >5%, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,605	0,325	Valid
	X1.2	0,572	0,325	Valid
	X1.3	0,423	0,325	Valid
	X1.4	0,633	0,325	Valid
	X1.5	0,627	0,325	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,669	0,325	Valid
	X2.2	0,479	0,325	Valid
	X2.3	0,671	0,325	Valid
	X2.4	0,466	0,325	Valid
	X2.5	0,684	0,325	Valid

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,720	0,325	Valid
	X3.2	0,659	0,325	Valid
	X3.3	0,714	0,325	Valid
	X3.4	0,460	0,325	Valid
	X3.5	0,730	0,325	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,672	0,325	Valid
	Y.2	0,686	0,325	Valid
	Y.3	0,580	0,325	Valid
	Y.4	0,537	0,325	Valid
	Y.5	0,616	0,325	Valid

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25

Dari olah data yang menggunakan SPSS, maka diperoleh nilai dari uji validitas yang menunjukkan perbedaan disetiap indikator-indikator atau instrumen pengukuran dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,325 dengan responden sebanyak 37 orang. Dimana nilai validitas dengan interval terendah yaitu 0,423 dan interval tertinggi yaitu 0,732. Jadi dapat disimpulkan semua indikator uji validitas variabel penelitian ini dinyatakan valid.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Sesuai dengan ketentuan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, untuk memperkuat uji validitas suatu kuisioner penelitian diperlukan juga uji reliabilitas. Dengan menggunakan alat pengukuran *Cronbach's Alpha*., dengan kriteria bahwa tingkat *Alpha* hitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's</i>	
<i>Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.833	20

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25

Dari hasil pengolahan data diatas oleh variabel dengan indikator masing-masing, maka seluruh indikator dinyatakan reliabel. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dan penjabaran disetiap indikator dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Instrumen	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,825	0,6	Reliabel
	X1.2	0,822	0,6	Reliabel
	X1.3	0,831	0,6	Reliabel
	X1.4	0,824	0,6	Reliabel
	X1.5	0,839	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,831	0,6	Reliabel
	X2.2	0,827	0,6	Reliabel
	X2.3	0,815	0,6	Reliabel
	X2.4	0,838	0,6	Reliabel

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Instrumen	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X2.5	0,825	0,6	Reliabel
	X3.1	0,820	0,6	Reliabel
	X3.2	0,827	0,6	Reliabel
	X3.3	0,822	0,6	Reliabel
	X3.4	0,827	0,6	Reliabel
	X3.5	0,824	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,822	0,6	Reliabel
	Y.2	0,825	0,6	Reliabel
	Y.3	0,824	0,6	Reliabel
	Y.4	0,827	0,6	Reliabel
	Y.5	0,825	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel (lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja kerja (Y) dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini item-item dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya, guna mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden yang ada pada kantor Kecamatan Pajukukang.

4.3 Hasil Uji Normalitas

Pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov-Test* nilai Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	37	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36445080
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.069
Test Statistic	.107	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4 diketahui nilai signifikansi 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Artinya variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai sebaran distribusi normal.

4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini mengetahui besarnya koefisien regresi apakah variabel lingkungan

kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang. Uji regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 25, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.312	2.700		1.227	.229
	Lingkungan Kerja (X1)	.284	.155	.286	1.833	.076
	Motivasi Kerja (X2)	.272	.153	.284	1.785	.083
	Disiplin Kerja (X3)	.253	.145	.270	1.746	.090

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25

Adapun persamaan regresi linier berganda untuk kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 3.312 + 0,284 X1 + 0,272 X2 + 0,253 X3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil persamaan regresinya yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,312 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3,312 dengan asumsi variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tetap atau konstan.
- 2) Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,284 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai kantor Kecamatan Pajukukang. Dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.
- 3) Koefisien motivasi kerja sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai kantor Kecamatan Pajukukang. Dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.
- 4) Koefisien disiplin kerja sebesar 0,253 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai kantor Kecamatan Pajukukang. Dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial

atau individual terhadap variabel terikat. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.312	2.700		1.227	.229
	Lingkungan Kerja (X1)	.284	.155	.286	1.833	.076
	Motivasi Kerja (X2)	.272	.153	.284	1.785	.083
	Disiplin Kerja (X3)	.253	.145	.270	1.746	.090

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel independen dari nilai tersebut yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dapat dilihat pada kesimpulan di bawah ini:

- 1) Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Dari hasil perhitungan hipotesis diterima dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dimana $1,833 > 1,687$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Pajukukang.
- 2) Uji pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Dari hasil perhitungan hipotesis diterima dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dimana $1,785 > 1,687$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Pajukukang.
- 3) Uji pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Dari hasil perhitungan hipotesis diterima dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dimana $1,746 > 1,687$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Pajukukang.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Pengujian secara serempak dimaksudkan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara simultan, yakni lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (variabel terikat) dengan nilai F-hitungnya. Hasil uji serempak pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.654	3	20.885	10.283	.000 ^b
	Residual	67.022	33	2.031		
	Total	129.676	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25

Tabel 7 menjelaskan bahwa *Analysis of Variants* (ANOVA) atau uji F-hitung 10.283 dengan nilai probabilitasnya 0.000 lebih kecil dari nilai α 0.05 yang persyaratkan menunjukkan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja pegawai positif dan signifikan.

4.5.3 Uji Determinasi (R²)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat ditunjukkan oleh tabel 8 berikut ini :

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 ^a	.483	.436	1.42512	1.570

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,695 atau mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Artinya jika semua variabel bebas dalam penelitian ini ditingkatkan maka variabel terikatnya juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Persentase besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (*R square*) adalah 0,483 hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor Kecamatan Banateng dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sebesar 48,3% sedangkan sisanya sebesar 51,7% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

4.6 PEMBAHASAN

4.6.1 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan t_{hitung} sebesar 1,833 dengan nilai t_{tabel} 1,687. Dilihat dari hasil kuesioner penelitian dengan item pernyataan rata-rata tertinggi ialah item keempat yaitu Penataan ruang kerja yang baik membuat saya lebih nyaman saat bekerja. Yang dapat diartikan pentingnya penataan ruang dalam lingkungan kerja membawa dampak yang baik dalam suasana kerja atau lingkungan kerja di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Item pernyataan dengan rata-rata terkecil yaitu pada item ketiga, Saya merasa sirkulasi udara di kantor sudah sangat baik, artinya masih ada pegawai yang memerlukan lingkungan kerja yang kondusif

dalam menyelesaikan kewajibannya.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rizky Dinka (2017) yang menganalisis tata ruang kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Boyolali yang mengatakan bahwa dengan adanya penataan ruangan yang baik maka pegawai dapat lebih nyaman bekerja, menambah semangat kerja, sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pajukukang, dimana jika lingkungan kerjanya baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawainya.

4.6.2 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik t_{hitung} sebesar 1,785 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,687. Dilihat dari hasil kuesioner penelitian dengan item pernyataan tertinggi ialah pada item kelima yaitu dengan potensi yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan baik, tentu hal ini membawa dampak yang sangat baik untuk lebih meningkatkan motivasi kerja para pegawai kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Sedangkan item rata-rata terkecil adalah pada item keempat yaitu atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan baik yang artinya bahwa masih kurangnya bentuk pujian yang diberikan atasan terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS di Sekertariat DPRD Madiun. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Sekertariat DPRD Madiun. Hal ini sesuai dengan teori Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pajukukang, dimana jika motivasi kerja pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan t_{hitung} sebesar 1,746 dengan nilai t_{tabel} 1,687. Dilihat dari hasil kuesioner penelitian dengan item pernyataan tertinggi ialah pada item kelima yaitu Pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan. Yang dapat diartikan bahwa selama ini para pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya dan hal ini tentu sangat membawa dampak yang baik bagi pihak-pihak lain termasuk untuk masyarakat dikarenakan adanya sikap disiplin membuat pelayanan terhadap masyarakat merasa dilayani dengan baik. Sedangkan item

dengan rata-rata terkecil adalah pada item keempat yaitu Pegawai sudah berpakaian rapi dalam bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, yang dapat diartikan masih ada pegawai yang belum menaati aturan dalam berpakaian pada saat waktu kerja, dengan hal itu diperlukan kesadaran masing-masing demi menaati aturan yang berlaku.

Adapun penelitian sebelumnya yang mendukung dilakukan oleh Novyanti (2015) yang menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan hasil penelitian yang dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini sesuai dengan teori Soejono (2000) yang mengatakan pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pajukukang, dimana jika disiplin kerja pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.6.4 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini dibuktikan dari nilai yang diperoleh dari uji F_{hitung} 10.283 dengan nilai probabilitasnya 0.000 lebih kecil dari nilai α 0.05 yang menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan kesimpulan H_1 diterima.

Penelitian sebelumnya yang mendukung adalah penelitian Hidayat dan Taufiq (2012) yang menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan hasil menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai terus ditingkatkan maka tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan pun bisa lebih optimal.

4.7 KESIMPULAN DAN SARAN

4.7.1 Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik suasana di lingkungan kerja maka akan membawa dampak yang baik pula bagi para pegawai dengan adanya rasa aman dan nyaman yang dirasakan pegawai kantor Kecamatan Pajukukang.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja para pegawai maka akan membawa dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dan melayani masyarakat di Kecamatan Pajukukang.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja para pegawai membawa dan memberi dampak yang baik juga terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang, yang mana kedepannya akan membawa nilai positif di masyarakat jika dapat dilakukan dengan sepenuh hati dan diterangkan dengan baik dengan penuh ketulusan.
4. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pajukukang dalam penelitian ini, dengan melihat hasil yang didapatkan di kuesioner dapat disimpulkan pegawai di kantor Kecamatan Pajukukang mempunyai disiplin kerja yang baik yang membawa kinerja baik pula di Kantor Kecamatan Pajukukang.

4.7.2 Saran

1. Atasan kantor Kecamatan Pajukukang (Camat), diharapkan untuk dapat menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif kepada pegawai dan memberikan pengawasan lebih dalam peraturan yang lebih ketat sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai yang ada agar tidak menimbulkan kesalahan.
2. Atasan kantor Kecamatan Pajukukang (Camat), diharapkan selalu mengontrol hubungan antar sesama pegawai dan diharapkan silaturahmi yang baik dapat berjalan antar pegawai dengan adanya kegiatan yang bisa dilakukan diluar jam kerja seperti kegiatan ibadah.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan variabel lainnya agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi dari penelitian saat ini.

REFERENSI

- Ambarwati, Alriani 2020. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang.
- Fitri, Y.R. et al. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang.
- Abdul Hanafi , Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. DIMENSI, Vol. 7, No. 2 : 406-422 JULI 2018 ISSN: 2085-9996.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlinda. 2021. Pengaruh Lingkungan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.
- Hidayat, Zainul & Taufiq, Muchamad. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA* Vo. 2 No.1.
- John H. Jackson, Robert L. Mathis. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*). *Book Thesis*. Terbitan: Salemba Empat.
- Lubis Sahlan 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Maslow, Abraham. 2009. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Ekonisia, Yogyakarta.
- Novyanti Sagita, Joyce. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis* Vol. 3 No. 1 Hal 105-115
- Pima, N.Bambang, R., Prasetya, S. A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 8, Issue 2).
- Rizky, Dinka. 2017. Analisis Tata Ruang Kantor (Studi Kasus Di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Boyolali). *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* Vol.1, No.1, Mei 2017.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sidanti, Heny. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka* Jilid 9
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. SMMAS. Surabaya.
- Soejono, 2000. Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D.K.2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA . *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.