

## EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND ENVIRONMENT WORK AND MOTIVATION OF EMPLOYEES PERFORMANCE SUB-DISTRICT AT DISTRICT MUSI BANYUASIN

**Deri Apriliyani<sup>1</sup>, Fatimah, Omar Hendro**

<sup>1</sup>Alumni PPs Prodi Magister Manajemen UM.Palembang

[apriliyanideri@gmail.com](mailto:apriliyanideri@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work discipline and work environment and work motivation both together and partially on the performance of employees at the Musi Banyuasin District Office. The data used in this study are secondary data and primary data from the answers of 111 respondents. The analytical model used is multiple linear regression analysis and through testing of validity and reliability instruments. Data tests are normality test and linearity test and multicollinearity test model and heteroscedasticity test. The results of the F-Test show that there is a positive and significant influence of discipline, environment and work motivation together on employee performance. The results of the T-test show that there is a positive and significant influence on discipline, environment and work motivation partially on employee performance. Increasing and decreasing discipline, work environment and work motivation influence employee performance.*

**Keywords:** Work discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja serta motivasi kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder dan data primer dari jawaban 111 responden. Model analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dan melalui pengujian instrumen validitas dan reliabilitas. Uji data yaitu uji normalitas dan uji linieritas dan uji model uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian Uji F menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin, lingkungan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji t menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin, lingkungan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini menemukan adanya kesesuaian teori antar variabel dalam penelitian ini dan mendukung penelitian terdahulu. Peningkatan dan penurunan disiplin, lingkungan kerja serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelolah Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan..

Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pengaturan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat di bidang pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis berdasarkan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan Bupati Musi Banyuasin. Dalam menjaga serta mampu meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi. Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang akan berpengaruh pada kinerja kerja pegawai.

Kinerja pegawai di kantor kecamatan ini masih rendah dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena kinerja kerja pegawai ini dilihat dari pelayanan yang masih rendah, belum tercapainya standar kerja, umpan balik/ *Feedback* dari pimpinan masih belum dilaksanakan, belum lengkapnya sarana dan prasarana, pegawai belum memiliki kompetensi, motivasi masih rendah pegawai sering mengesampingkan pekerjaan, misalnya masyarakat datang untuk melakukan legalisir kartu keluarga yang seharusnya bisa dilakukan dalam satu jam malahan menjadi 3 jam dikarenakan pegawai sering mengesampingkan pekerjaan dan pengembangan karir pegawai masih belum diperhatikan.

Kedisiplinan kerja pegawai juga menampilkan fenomena, seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk dan cepatnya pulang kerja. Adanya pungutan liar yang dilakukan oleh beberapa pegawai ketika melayani masyarakat. Pegawai bekerja jika ada atasan saja jika sedang tidak ada atasan maka pegawai tersebut tidak mau bekerja. Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai pada Tabel 1.

**Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari-Juni 2019**

| Nama kantor                | Jumlah Absensi Januari-Juni 2019 |      |                  |      |            | Total |
|----------------------------|----------------------------------|------|------------------|------|------------|-------|
|                            | Sakit                            | Izin | Tanpa Keterangan | Cuti | Dinas Luar |       |
| Kecamatan Sekayu           | 8                                | 15   | 9                | 3    | 10         | 45    |
| Kecamatan Plakat Tinggi    | 7                                | 10   | 13               | 1    | 12         | 43    |
| Kecamatan Babat Toman      | 10                               | 9    | 10               | 4    | 14         | 47    |
| Kecamatan Lawang Wetan     | 6                                | 12   | 11               | 1    | 16         | 46    |
| Kecamatan Batang Hari Leko | 6                                | 10   | 9                | 2    | 17         | 44    |
| Kecamatan Keluang          | 8                                | 12   | 6                | 1    | 15         | 42    |



Jumlah

267

Sumber : Dari masing-masing Kantor Kecamatan Kabupaten MUBA, 2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai selama enam bulan, terjadinya tingkat absensi yang cukup tinggi. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika tingginya tingkat absensi pegawai, hal ini bisa disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja yang ada pada Kantor Kecamatan

Lingkungan kerja pegawai kecamatan belum didukung fasilitas sarana dan prasarana seperti papan informasi yang belum memuat persyaratan teknis dan administrasi. Fenomena lain sirkulasi udara, file-file yang tidak rapi. Hubungan dengan rekan kerja pada keseharian pegawai yang sering menunjukkan perilaku suka memerintah membuat hubungan antar rekan kerja menjadi kurang harmonis. Pegawai yang memiliki kedekatan dengan atasan perlakuannya lebih baik.

Motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin, masih rendah. Fenomena motivasi kerja meliputi, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masih rendah, dilihat dari kurangnya keinginan untuk berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena kurang adanya usaha dari pegawai untuk menguasai pekerjaan sehingga kualitas pekerjaan masih belum sesuai dengan tujuan instansi. Pekerjaan dianggap beban bagi pegawai, tidak adanya penghargaan kalau pegawai berprestasi dan mendapat pujian baik dari atasan maupun sesama rekan kerja. Semua itu menjadi satu kesatuan yang membuat kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin menjadi tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

#### Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2018: 94) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang, tanggung jawab dan beban kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017: 86), terdapat tujuh indikator kinerja pemerintah, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja pemerintah ditentukan oleh tujuan organisasi yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Namun, kinerja memerlukan adanya dorongan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik. kaitan diantara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut :

- 1) Tujuan (*Goal*) , merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar (*Standart*), merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 3) Umpan balik (*Feedback*), merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana (*Mean*), merupakan sumberdaya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi (*Competence*), merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif (*Motive*), merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang (*Opportunity*), pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan kepada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaannya waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### Disiplin Kerja

#### Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2018: 193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Siagian (2018: 356) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai

tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberikan kepada pegawai guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, melibatkan pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengkonfirmasi masalah-masalah kinerja kepada para pegawai yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2018: 194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Jam kerja, seperti datang dan pulang kerja tepat waktu, mengikuti apel atau upacara, meminta izin atasan saat meninggalkan pekerjaan.
- 2) Prosedur kerja, yaitu mematuhi prosedur kerja yang berlaku seperti memanfaatkan jam istirahat, mentaati aturan dan prosedur kerja, melaksanakan pekerjaan mengikuti prosedur dan menghormati aturan yang berlaku.
- 3) Perintah pimpinan, yaitu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah diberikan oleh pimpinan.
- 4) Keakuratan dalam bekerja, dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, akurat dalam kuantitas dan kualitas pekerjaan.

### **Lingkungan Kerja**

#### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto, (2013: 43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedarmayati (2011: 21) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

#### **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2011: 21) terdiri dari:





#### 1) Tersedianya Fasilitas

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

#### 2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

#### 3) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan pegawai. Oleh sebab itu, penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan atau cahaya yang cukup agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

#### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada pegawai. Oksigen dapat dipenuhi dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja karena tanaman merupakan sumber penghasil oksigen.

#### 5) Kebisingan di tempat kerja

Polusi kebisingan yaitu suara-suara yang keberadaannya tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam waktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. Bahkan beberapa peneliti menyebutkan bahwa kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

#### 6) Bau tidak sedap di tempat kerja

Salah satu bentuk pencemaran udara adalah adanya bau-bauan, karena bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau-bauan yang tidak sedap apabila terjadi secara terus-menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman. Pemakaian *air conditioner* adalah salah satu cara untuk mengatasi bau-bauan yang tidak nyaman dalam ruang kerja.

#### 7) Keamanan di tempat kerja

Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja karena keamanan dalam bekerja dapat memberikan pengaruh ketenangan dalam bekerja. Keamanan dapat tercipta dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan (satpam).

### Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja



Hasibuan (2018: 143), mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk menciptakan kepuasan. Adapun Siagian (2018: 286), menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak atau akibat dari integrasi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Mangkunegara (2017: 94), motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu berkerja untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2011: 146), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **Indikator yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2017: 112), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai di dalam menjalankan tugasnya, antara lain :

- 1) Tanggung jawab, seseorang yang memiliki motivasi yang baik akan berusaha untuk bekerja keras, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan merasa menyatu dengan pekerjaan.
- 2) Prestasi kerja, Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya untuk sukses, mampu menangkap umpan balik yang diberikan kepadanya dan unggul dalam bidang pekerjaan.

- 
- 3) Pengembangan diri, pegawai yang kuat dalam dirinya akan berusaha untuk mengembangkan diri seperti meningkatkan keterampilan, mengikuti pendidikan dan pelatihan serta mencari kesempatan untuk meningkatkan pendidikan formalnya.
  - 4) Kemandirian, seorang pegawai yang motivasi kerjanya tinggi, akan bekerja secara mandiri dan menyukai tantangan.

### **Hubungan Disiplin, lingkungan serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

#### **Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Menurut Sutrisno (2009: 102), menyatakan bahwa disiplin kerja bertujuan dalam mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin pegawai yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Mangkuprawira dan Aida (2007: 122), menyatakan kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi.

#### **Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Menurut Nitisemito (2012: 175), lingkungan kerja para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak keamanan, kebersihan musik dan lain-lain. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja sehingga timbul semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga, kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Robbin (2010: 218), menyatakan motivasi mempengaruhi aktivitasnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai yang dapat dicapai sangat tergantung motivasi para pegawai. Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai (Hariandja, 2009: 197)

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini hubungan yang digunakan adalah hubungan kasual ini, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (kuisisioner) dan sekunder didapat dari catatan-catatan dokumentasi, buku-buku



perpustakaan dan berbagai laporan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan dibahas. Model Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang hanya berkaitan dengan dua atau tiga variabel, yang disebut *variable independent* (variabel bebas) yang biasanya diberi notasi X dan *variable dependen* (variabel terikat) yang biasanya diberi notasi Y.

Lokasi penelitian ini berada pada Kantor Kecamatan yang ada di Kabupaten Musi Banyuasin yang memiliki 16 Kecamatan. Namun, dalam penelitian ini objek menjadi yang di jadikan sampel hanya 6 Kecamatan. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai kantor Kecamatan se-Kabupaten Musi Banyuasin yang memiliki 15 Kecamatan. Peneliti mengambil sampel pegawai dari jumlah pegawai honorer yang ada di 6 Kantor Kecamatan yakni berjumlah 111 Pegawai dikarenakan fenomena yang terjadi di 6 Kantor Kecamatan yang berhubungan disiplin, lingkungan kerja serta motivasi kerja yang rendah dan tidak optimal banyak terjadi pada Pegawai Honorer.

**Tabel 2. Kerangka Sampel**

| No     | Nama Kecamatan di Kabupaten Musi Banyuasin | Jumlah Pegawai |
|--------|--------------------------------------------|----------------|
|        |                                            | Honorer        |
| 1      | Kecamatan Sekayu                           | 29             |
| 2      | Kecamatan Plakat Tinggi                    | 20             |
| 3      | Kecamatan Babat Toman                      | 21             |
| 4      | Kecamatan Lawang Wetan                     | 20             |
| 5      | Kecamatan Batang Hari Leko                 | 9              |
| 6      | Kecamatan Keluang                          | 12             |
| Jumlah |                                            | 111            |

Sumber : 6 Kantor Kecamatan Kabupaten MUBA, 2019

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Model Analisis Regresi

Untuk menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier berganda.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant) | .669                        | 2.658      |                           |
|       | DISIPLIN   | .369                        | .070       | .386                      |

|            |      |      |      |
|------------|------|------|------|
| LINGKUNGAN | .436 | .122 | .341 |
| MOTIVASI   | .235 | .101 | .202 |

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 17, Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3, maka estimasi fungsi regresi diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,669 + 0,369X_1 + 0,436X_2 + 0,235X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda dapat digambarkan bahwa :

- Konstanta sebesar 0,669 menunjukkan kinerja pegawai tetap ada meskipun tanpa disiplin, lingkungan dan motivasi kerja
- Koefisien regresi sebesar 0,369 (positif) artinya jika ada peningkatan terhadap disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan skor maka kinerja yang akan meningkat 0,369, dan sebaliknya.
- Koefisien regresi sebesar 0,436 (positif) artinya jika ada peningkatan terhadap lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan skor maka kinerja yang akan meningkat 0,436, dan sebaliknya..
- Koefisien regresi sebesar 0,235 (positif) artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan skor maka kinerja yang akan meningkat 0,235, dan sebaliknya. .

### Uji Koefisien

#### Hasil Uji secara bersama-sama (Uji F)

Untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana disiplin ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja ( $Y$ ), peneliti menggunakan uji hipotesis F sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji F**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 617.007        | 3   | 205.669     | 65.219 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 337.425        | 107 | 3.154       |        |                   |
|       | Total      | 954.432        | 110 |             |        |                   |

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 17, Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh nilai Signifikan F (0,000) < Signifikan (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya mempunyai signifikan disiplin, lingkungan serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis t digunakan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing koefisien regresi.

**Tabel 5. Hasil Hipotesis Uji Koefisien Regresi**

|   | Model      | T     | Sig. |
|---|------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | .252  | .802 |
|   | Disiplin   | 5.300 | .000 |
|   | Lingkungan | 3.581 | .001 |
|   | Motivasi   | 2.336 | .021 |

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 17, Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien regresi pada Tabel variabel disiplin diperoleh nilai sig t sebesar  $0.000 < \text{signifikan } (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin pegawai terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja diperoleh sig t sebesar  $0,001 < \text{sig } 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja diperoleh sig t sebesar  $0,021 < \text{sig } 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ), secara bersama-sama terhadap Kinerja ( $Y$ )

Uji hipotesis F dihasilkan nilai sig F ( $0,000 < \text{sig } (0,05)$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin, lingkungan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin, lingkungan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin.

Fitrah (2014), menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini, mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja. Joyce Sagita (2015) dan Suprayitno (2007), menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin harus memperhatikan variabel disiplin, lingkungan dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainnya, terutama pada sebagian kecil pegawai yang belum memiliki motivasi yang baik dan kompetensi yang belum memadai. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang



baik. Sedangkan, pegawai yang tingkat kedisiplinan yang rendah maka akan terjadi penurunan kinerja kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja sebagai kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Kekuatan ini yang menstimulir, mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian prestasi. Keterkaitan antara disiplin, lingkungan serta motivasi dan kinerja yaitu jika pegawai memiliki kompetensi yang memadai, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan mempunyai lingkungan kerja yang baik, maka akan mudah bagi pegawai yang bersangkutan untuk berprestasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja Kantor Kecamatan itu sendiri, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara Parsial terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikan  $t(0,000) < \text{signifikan}(0,05)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin, dapat diterima.

Sastrohadiwiro (2017: 291), Simamora (2004: 234), dan Ariana (2013) serta Meri (2015), menyatakan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Hal ini membuktikan bahwa perlunya kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Sedangkan menurut Susilaningsih (2008) yang menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat dimaklumi karena disiplin kerja memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja. Jika disiplin kerja pegawai baik, maka dapat dipastikan Kantor Kecamatan dapat berkembang dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya jika disiplin kerja pegawai yang tidak memadai, maka akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Idealnya seorang pegawai harus memiliki disiplin yang



tinggidi dalam bekerja. Pegawai yang harus memiliki disiplin yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang dituntut dalam melaksanakan tugasnya dalam proses kegiatan pelayanan masyarakat. Untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai, bukan hanya terletak pada pegawai itu sendiri, tetapi juga peran pimpinan. Pimpinan juga harus memiliki ketegasan kepada pegawai yang bertindak *indisipliner* agar pelanggaran-pelanggaran tidak kembali terjadi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara Parsial terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel Lingkungan (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikan  $t(0,001) < \text{signifikan}(0,05)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin, dapat diterima.

Menurut Sutrisno (2016: 118), Silalahi (2013: 118), dan Supardi (2003: 37), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja serta lain sebagainya. Zainul (2012). Yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja. Jika lingkungan kerja pegawai baik, maka dapat dipastikan Kantor Kecamatan dapat berkembang dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai yang tidak memadai, maka akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Idealnya memang lingkungan kerja (Kantor Kecamatan) harus mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat kinerja pegawai.

Namun pada kenyataannya, lingkungan kerja Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin masih kurang baik. Hal ini terlihat dari penerangan yang kurang baik, ventilasi udara yang kurang baik, tata warna lingkungan yang kurang tepat, kebisingan yang akibat Kantor Kecamatan yang berbatasan langsung dengan jalan lintas, tata ruang kerja yang kurang baik, tidak berimbangnnya perhatian pihak Terkait/Berwenang terhadap Pegawai di Kantor Kecamatan terhadap pegawai di desa terpencil.



Camat selaku pimpinan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik karena keberhasilan Kantor Kecamatan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik/psilogis. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang Pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal yang pada akhirnya Kantor Kecamatan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara Parsial terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel Motivasi ( $X_3$ ) diperoleh nilai signifikan  $t(0,021) < \text{signifikan}(0,05)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin, dapat diterima.

Menurut Siagian (2018: 286), Mangkunegara (2017: 94), Rohmawati N.E (2016), Malthins (2010), dan Hakim (2006: 167), menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja. Jika motivasi kerja pegawai tinggi, maka dapat dipastikan Kantor Kecamatan dapat berkembang dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya jika motivasi kerja pegawai rendah, maka Kantor Kecamatan akan mengalami banyak masalah.

Peningkatan motivasi kerja pegawai, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sehingga muaranya adalah kualitas kerja dan pelayanan publik, meningkatkan efisien dan efektivitas kerja, meningkatkan mutu sumber daya manusia serta timbulnya budaya kerja yang kreatif, produktif, profesional dan bertanggung jawab dan meningkatkan daya saing antar pegawai, institusi maupun lembaga/kementerian dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam mengemban amanat rakyat. Idealnya memang pegawai seharusnya termotivasi di dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti yang termaktub di dalam tufoksi yang telah diamanatkan dalam Peraturan Bupati. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut sudah mendapatkan gaji yang cukup memadai. Pada dasarnya pegawai tersbeut sudah tidak punya alasan lagi untuk tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Namun pada keyataannya, Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin belum termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsiya. Secara individual hanya beberapa



orang saja dari pegawai tersebut yang giat bekerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang terlambat, datang terlambat namun pulang terlebih dahulu, pegawai lebih banyak ngobrol atau melakukan kegiatan yang tidak produktif lainnya.

Jadi Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin belum memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, terkecuali bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin hanya cenderung raji apabila menjelang akhir bulan saja karena sudah mendekati pembagian gaji, kemudian tingkat kerajinan mereka hanya berlanjut beberapa hari setelah pembagian gaji, selebihnya mereka terkesan bekerja dengan motivasi yang rendah. Tidak sedikit pegawai yang tidak bekerja, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk.

Jika hal ini berlangsung secara terus-menerus, akan sulit bagi pegawai yang bersangkutan untuk mencapai tingkat kinerjanya yang optimal, walaupun Kantor Kecamatan sudah menerapkan SP dalam menilai kinerja pegawai Honorer, namun tetap saja motivasi beberapa pegawai kurang baik. Rendahnya motivasi kerja segelintir pegawai tersebut, tentunya akan berdampak buruk terhadap motivasi kerja keseluruhan pegawai dalam satu Kantor Kecamatan. Camat selaku pimpinan hendaknya mencari tahu apa yang menjadi penyebab rendahnya motivasi pegawai. Apakah kompensasi yang mereka terima tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup mereka atau ada permasalahan lain.

Jika permasalahannya adalah kompensasi, maka sulit bagi pimpinan untuk menyelesaikannya karena kompensasi yang pegawai terima, terutama dalam bentuk gaji tidak bisa dinaikkan oleh pimpinan karena gaji yang diterima oleh pegawai tersebut sama dengan pegawai yang bekerja di kantor lain atau dengan kata lain yang pegawai terima adalah standar gaji yang telah diatur oleh Pemerintah. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu mencari jalan keluar untuk dapat mensejahterahkan pegawainya, untuk menaikkan gaji bukanlah wewenang, namun Camat meningkatkan insentif dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan uang lembur dan memberikan pelajaran tambahan serta memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang dapat memfasilitasi kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaannya, fasilitas berupa akses internet dan media komputerisasi sehingga pegawai betah berada di ruangan kerja dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

1. Disiplin, lingkungan serta motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Disiplin, lingkungan serta motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin.

## SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Pimpinan hendaknya mengevaluasi kinerja pegawainya, sehingga dapat menimbulkan perilaku yang positif sesuai dengan etos kerja yang diharapkan. Untuk itu, perlu diperhatikan faktor-faktor internal dan eksternal yang menunjang sarana dan prasarana kerja termasuk keteladanan dan manajerial. Hal ini tidak kalah pentingnya adalah memberikan *reward* dan *punishment* bagi pegawai secara terukur dan adil.
2. Sebaiknya pimpinan dapat memberikan motivasi berupa fasilitas sarana dan prasarana yang memfasilitasi kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Akses internet dan perangkat komputer sehingga memudahkan pekerjaan pegawai dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Motivasi untuk meningkatkan potensi diri melalui pelatihan dan pendidikan, dengan cara membantu dana bagi pegawai untuk mengikuti pertemuan ilmiah yang sifatnya nasional.
3. Pimpinan hendaknya memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan kerja dalam suatu organisasi agar tercipta suasana kerja yang kondusif, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Pimpinan harus mengupayakan perbaikan dan melengkapi sumber dan media yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariana I Wayan Trisna & I Gede Yana (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud. Gianjar. e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol 2 NO 1
- Bentar, Aidin. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tanah Botani Sukorambi (TBS) Jember. Jurnal manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol 3 n0 1. P. ISSN: 2443-2830. E-ISSN: 2466-9471
- Hakim Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2 No 2 Hal. 165-180
- Jajang Amiroso. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). European Journal of Business and Management [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.36, 2015
- Jeffrey, Ignatius dan dinata Himarta. (2017). The effect of Work Motivation, Work Dicipline and Competence an employee Performance. International Journal of Current Advance Research. Vol 6. November 2016. Hal 7302-7307.

- 
- Joyce Sagita Novyanti.(2015). Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Vol 3 No 1. Hal 105-115
- Fachreza. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 115-122 Vol. 2, No. 1
- Fadillah, Rozi (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. Jurnal bisnis dan pembangunan. Vol 6 No. 1 ISSN 2541-1781
- Gustti, Messa Media. (2010). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Seorang Guru SMK N 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE). Vol 3 No 1
- Hardjono, Tri. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. International Journal of Human Capital Management. Portal Garuda.org. Vol 1 No 1 h.1-55
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 5 Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, Melayu S.P. (2018). Cetakan Ke Empat Belas. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, Zainul. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minim (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal Wiga. Vol 2 no. 1. ISSN no. 2088-0944
- Mahardika, I Gusti Ngurah Agung Putra.(2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera Bandung. International Journal of Human Capital Management. Portal Garuda.org. Vol 2 No 11 h.1480-1492
- Mangkuprawira dan Vitaya. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Bogor
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Cetakan Ke Empat Belas. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Meri Revita (2015). Pengaruh Kopetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. E-Jurnal Katalogis. Vol 3 No 9. Hal 159-170
- Mhd. Yogi MS. (2019). The Influence of Discipline on Work Productivity of PDAM Tirta Sakti Employees in Sea Review Branch. International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT). ISSN: 2509-0119. International Journals of Sciences and High Technologies <http://ijpsat.ijsh-t-journals.org> Vol. 14 No. 2 May 2019, pp. 179-183
- Muhammad Sulton Ardiansyah, Hary Susanta, Sendhang Murseto. (2014). Pengeruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatkan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT Gentong Gotri Semarang. International Journal of Human Capital Management. Portal Garuda.org. Vol 3 No 1 h.35-43
- Muhamad Syahrin. (2019). The Effect of Understanding the Regulation on Working Discipline and Employees Performance of Procurement of Government Goods / Services. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Vol. 21, Issue 5. Ser. IX (May. 2019), PP 82-87 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Muliharta, Ketut. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovino pada Tahun 2014. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE). Vol 5 No1
- Nitisemito, Alex. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gema Pustaka

- 
- Rezkiawan Tantawi. (2016). The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification on The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary Schools. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol 14 No 4
- Robin P. Sthephen. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prinhalingdo
- Rohmawati, N.E. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi di SD Negeri Kecamatan Ciamis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*. Vol 5 No.1
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian P.Sondang. (2018). *Cetakan Ke Dua Puluh Enam. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sukarani. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo. *International Journal of Human Capital Management*. Portal Garuda.org. Vol 2 No 1 h.18-21
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke Lima Belas, CV Alfa Beta
- Sunyonto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center For Academic Publishing Service
- Suprayitno (2007). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub dan LLAJ Kabupaten Karang anyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya manusia*. VOL 2 No 1. Hal 23-24
- Susanty Aries, Baskoro Sigit Wahyu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) APD Semarang). *International Journal of Human Capital Management*. Portal Garuda.org. Vol 7 No 2 h. 77-84
- Susilaningsih Nur. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal Exellent*. Vol No 2
- Sutrisno Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group Jakarta
- Wibowo. (2017). *Cetakan Ke Dua Belas. Manajemen Kinerja*. Depok : PT RajaGrafindo Persada Depok
- Zainul Hidayat. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUSAHAAN Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. Vol 2 No 1 Maret 2012 ISSN NO 2088-0944