

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI PEMALI-JUANA

Oleh:

Widi Purnama Sari

e-mail : 211201102292@mhs.dinus.ac.id

Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang

JL.Nakula 1 No.5-11 Semarang

ABSTRAKSI

Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 68 orang. Selain kuesioner data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan alat analisis data yaitu SPSS versi 16. Teknik sampling yang dipakai adalah metode Stratified Random Sampling dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Satu-satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Faustino Cardoso Gomes 2002:2).

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkompeten memegang peranan penting untuk Pegawai Negeri Sipil dikarenakan seleksi Pegawai Negeri Sipil melalui tahap-tahap seleksi tes yang ketat dan tidak semua orang dapat lolos. Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Nenny Anggraeni, 2011:46). Sehubungan dengan undang-undang tersebut Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah yang mempunyai peran penting untuk negara dan sebagai tulang punggung negara diharapkan dapat menciptakan keberhasilan pembangunan nasional, sehingga dapat mewujudkan kemakmuran masyarakat dengan kinerjanya yang baik.

Seperti halnya dengan Kementerian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana yang juga berusaha untuk meningkatkan kinerjanya PNS nya dengan melalui penelitian terhadap pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja yang dialami oleh pegawainya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang?
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang?

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005:9). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Malayu Hasibuan,2005:193). Disiplin kerja menurut (Malayu Hasibuan,2005:194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

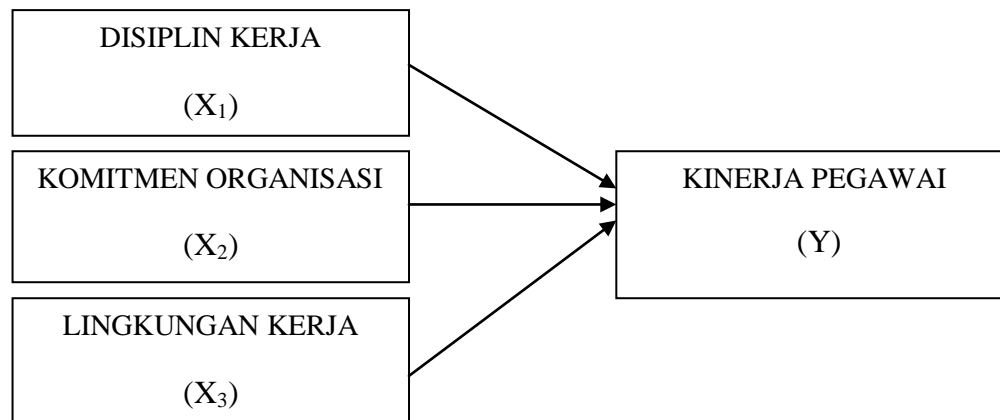
3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (Khaerul Umam 2010:259). Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi (Arfan Ikhsan,2015:55) yaitu Komitmen afektif (*Affective commitmen*), Komitmen berkelanjutan (*Continuance cimmitmen*), dan Komitmen normatif (*Normative commitmen*).

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi 2003:37). Didukung dengan pengertian lingkungan kerja diatas (Sedarmayanti 2007:105 dalam Indra Gunawan Manaf dkk. 2015) menegaskan pula bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : 1) lingkungan kerja fisik,dan 2) lingkungan kerja fisik.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan praduga sementara terhadap suatu masalah karena masih harus segera dibuktikan kebenarannya dari masalah tersebut dan harus dilakukan penelitian lebih lanjut. Hipotesis dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan acuan terhadap penelitian yang akan dilakukan.

a) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Disiplin kerja menurut (Malayu Hasibuan,2005:194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan hal vital dalam organisasi, dimana seharusnya para pegawai dituntut dapat menaati segala peraturan yang ada dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Faktor disiplin merupakan faktor yang menentukan bagi kinerja sebuah organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. . Maka hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai yaitu :

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (Khaerul Umam, 2010:259). Agar iklim kerja yang profesional dapat tercipta dibutuhkan suatu komitmen yang baik antar

organisasi dan pegawainya. Secara jelas bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, rasa bangga terhadap organisasi, dan merasa berkewajiban untuk memajukan organisasinya. . Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. . Maka hubungan antara variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai yaitu :

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Menurut (Aurelia Potu,2013:1210), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas bekerja setiap harinya. Sedangkan lingkungan kerja menurut (Supardi,2003:37) merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Semakin baik lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Jadi lingkungan kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawainya. . Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. . Maka hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai yaitu :

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Oprasional

Definisi oprasional dalam penelitian ini adalah :

- 1) Disiplin Kerja diukur berdasarkan indikator-indikator (Dessler 2007 dalam Indra Gunawan Manaf dkk.2015):
 - Karyawan datang dan pulang tepat waktu.
 - Karyawan taat pada peraturan.
 - Karyawan mempunyai kesadaran terhadap semua aturan organisasi.
 - Karyawan selalu disiplin pada semua aturan organisasi.
 - Tingkah laku karyawan.

- 2) Komitmen organisasi diukur berdasarkan indikator-indikator (Hakim,2006:175) :
 - Keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya
 - Kesetiaan pegawai
 - Kebanggaan terhadap organisasi
 - Perasaan senang pegawai
- 3) Lingkungan Kerja diukur berdasarkan indikator-indikator:
 - Pewarnaan
 - Kebersihan
 - Penerangan
 - Mutu udara
 - Keamanan
 - Kebisingan
 - Hubungan karyawan
- 4) Kinerja diukur berdasarkan indikator-indikator (Veithzal Rivai,2003:354 dalam Windy dan Gunasti 2012):
 - Disiplin
 - Sikap kerja
 - Pekerjaan yang dihasilkan

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:115 dalam Ivone ,2013). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kementerian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang yang berjumlah 215 orang. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2005:73). Sampel yang digunakan adalah sebagian dari Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kementerian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang yang berjumlah 68 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel bila populasi memiliki anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono,2012:118).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian (Ivonne,2013:671). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibuat sendiri dan tanpa perantara. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat (Ivonne, 2013:671). Sedangkan data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data-data yang didapat dari instansi.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Uji signifikansi validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2006:49). Pengujian reliabilitas yang dipakai yaitu menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,06.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- a) Y = Kinerja karyawan = variabel dependen
- b) a = Konstanta
- c) b_1, b_2, b_3 = Koefisien garis regresi
- d) X_1 (Disiplin kerja), X_2 (Komitmen organisasi), X_3 (Lingkungan kerja) = Variabel independen.
- e) e = *error* (variabel pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil asumsi klasik menunjukkan bahwa model memiliki distribusi normal,serta terbebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas, Dengan demikian disiplin kerja, dan komitmen organisasi,dan lingkungan kerja untuk meneliti kinerja pegawai.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana

Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau secara individu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana yang berarti, bila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pun ikut meningkat atau jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawainya juga tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik terhadap variabel disiplin kerja dengan berskala tinggi. Item pertanyaan yang tertinggi pada variabel disiplin kerja ini yaitu berperilaku baik saat di kantor. Dalam hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja sudah diciptakan dengan baik oleh pegawai dengan memperhatikan perilaku saat berada di dalam lingkungan kantor dan termasuk menjaga nama baik instansi mereka

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A.S Sajangbati (2013) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana yang berarti apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai ikut meningkat, atau jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja pegawai pun ikut tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan berskala tinggi, yang artinya pegawai negeri sipil yang berada di kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana sudah memiliki komitmen organisasi yang sudah baik. Pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu mengenai bangga terhadap organisasinya. Dalam hal ini pegawai sudah memiliki rasa loyalitas kepada organisasinya, sehingga muncul lah rasa bangga terhadap dirinya karena telah menjadi bagian dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy Sujana (2012) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana yang berarti apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula, atau jika lingkungan kerja tinggi maka kinerja pegawai pun tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan berskala tinggi yang berarti bahwa pegawai sudah memiliki rasa nyaman terhadap ruangan kantor maupun rasa nyaman menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai. Pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu mengenai menjaga komunikasi antar sesama pegawai maupun dengan atasan. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja non fisik pada pegawai disini sudah baik, itu berarti mereka memiliki sopan santun yang baik antar sesama dan juga atasan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana adalah sebagai berikut :

1. Hasil koefisien regresi terkuat yaitu komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin Komitmen organisasi pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga.
2. Hasil koefisien regresi terkuat kedua yaitu lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin lingkungan kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga.
3. Hasil koefisien regresi terkuat ketiga yaitu disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,07. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin disiplin kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Komitmen organisasi pada instansi ini sudah baik dengan diukur dengan beberapa indikator. Namun pada indikator bekerja melebihi standar demi memajukan organisasi mendapat rata-rata yang terendah dari indikator lain. Hal tersebut sebaiknya ditangani secara bijaksana oleh instansi , karena jika dapat teratasi maka akan dapat membantu dalam keberhasilan instansi tersebut. Pihak atasan instansi sebaiknya mampu memberikan semangat kerja yang lebih, seperti pemberian bonus berupa liburan ke luar negeri untuk pegawai yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Lingkungan kerja yang ada dalam instansi ini sudah tergolong baik dengan diukur beberapa indikator. Pada indikator rata-rata paling rendah yaitu suhu ruang dan kebersihan pada tempat kerja. Hal tersebut harus diatasi karena lingkungan kerja berhadapan langsung dengan tempat bekerja para pegawai. Dalam mengatasi masalah tersebut pihak instansi harus lebih meningkatkan sarana pendukung yang kurang memadai, misalnya dalam sarana kebersihan, serta dengan mengoptimalkan adanya *cleaning service* yang ada. Selain itu pihak instansi perlu membuat peraturan yang tidak memperbolehkan pegawainya untuk makan dan minum dalam ruangan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Kedisiplinan pegawai pada kantor ini sudah baik dengan diukur dengan beberapa indikator. Indikator yang paling rendah adalah ketepatan waktu berangkat dan pulang. Hal ini harusnya lebih diperhatikan oleh instansi tersebut, karena mengingat disiplin kerja amatlah penting untuk menunjang kemajuan instansi. Pihak instansi harus memberikan sanksi yang tegas untuk para pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu berangkat dan pulang kantor berupa pemotongan uang remunerasi. Selain itu pihak atasan instansi juga harus mentaati waktu dalam berangkat dan pulang kerja, agar dapat menjadi contoh untuk bawahannya dan bawahan pun merasa harus mengikuti jejak atasannya.

Daftar Pustaka

- Abdillah,Arief Chaidir & Farid Wajdi.2011.*Pengaruh Kepemimpinan,Stress Kerja,Disiplin Kerja,Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai*.Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Agusta,Leonardo & Eddy Madiono Sutanto.2013.*Pengaruh Pelatihan & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Haragon Surabaya*.Program Studi Manajemen,Universitas Kristen Petra.
- Anggraeni,Nenny.2011.*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (SSTI) Bandung*.Dosen Manajemen Produksi Jurusan Karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung.
- Arfan,I Lubis.2010.*Akuntansi Keperilakuan*.Salemba empat:Jakarta.
- Arianto,Dwi Agung Nugroho.2013.*Pengaruh Kedisiplinan,Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*.Universitas Islam Nahdatul Ulama Jepara,Indonesia.
- Brahmasari,Ida Ayu & Peniel Siregar.2009.*Pengaruh Budaya Organisasi,Kepemimpinan Situasional & Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja & Kinerja Karyawan Pada PT.Centra Proteinaprima Tbk*.Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya & Plant GM, PT.Centra Proteinaprima Tbk.
- Dhermawan,Anak Agung Ngurah Bagus dkk.2012.*Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja,Kompetensi,Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Ghozali,Imam.2006.*Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.
- Gomes,Faustino Cardoso.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Andi:Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. 2006.*Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*.Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI Vol. 2. No.2 Juli 165-180).Unisuls Semarang.
- Handoko,T.Hani.2008.*Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia edisi 2*.BP FE-Yogyakarta:Yogyakarta.
- Hasibuan,JJ.2003.*Proses Belajar Mengajar*.PT.Remaja Rosdakarya Offset:Bandung.
- Hasibuan,Malayu S.P.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Mahmudi.2013. *Manajemen Kinerja Sector Public*.UPP STIM YKPN:Yogyakarta.
- Manaf,Indra Gunawan dkk.2015.*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Implikasinya Terhadap Kinerja Sekretariat Kecamatan Dalam Kabupaten Simelue*.Magister Manajemen Program Pascasarjana

Universitas Syiah Kuala Banda Aceh & Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala.

Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Murty, Windy Aprilia & Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.

Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo dan Maluku Utara di Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Sajangbati, Ivonne A.S. 2013. *Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian: Untuk Skripsi & Tesis Bisnis*. Edisi Baru Cetakan ketujuh. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

----- . 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.

Sujana, Edy. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)*. Universitas Pendidikan Ganesha.

Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia: Jakarta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia: Bandung.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. *Pengantar Statistika*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.