

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Candra Edi, Arna Suryani, Fakhrol Rozi Yamali

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence: candrarentek@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan langsung dan tidak langsung terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, serta untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini didukung oleh kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal dan tesis terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi yang berjumlah 61 orang pegawai dengan kondisi tahun 2022. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni melalui analisis jalur yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji F (Simultan) dan uji t (Parsial). Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan, diperoleh hasil bahwasanya lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik serta semakin baiknya lingkungan kerja maka hal ini akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai terhadap organisasi serta memberikan hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini menyimpulkan Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam kondisi yang baik. Selain itu lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Begitu pula disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the work environment, work motivation, work discipline and employee performance at the Jambi Province Transportation Service and to analyze the effect of the work environment and work motivation partially and simultaneously directly and indirectly on work discipline and employee performance, as well as to analyze work discipline on employee performance. To answer the research objectives, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely work environment, work motivation, work discipline, and performance. In addition, the authors also look for relevant previous research in the form of previous articles/journals and theses to support this research. The population in this study were employees of the Jambi Province Transportation Service, totaling 61 employees with conditions in 2022. The data analysis technique used in this study was through path analysis followed by hypothesis testing through the F test (Simultaneous) and t test (Partial). From the path analysis test carried out, it was found that the work environment and work motivation have an influence on work discipline and employee performance, both directly and indirectly. This explains that if the organization has a good work environment and the better the work environment then this will further improve employee discipline towards the organization and provide maximum work results.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline and Performance

PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 21 Tahun 2020 tentang Perangkat Daerah, Dinas Perhubungan Provinsi Jambi merupakan salah satu organisasi yang membantu Gubernur dalam menyelenggarakan kegiatan Pemerintahan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Rencana Strategis Dinas Perhubungan merupakan suatu bagian Dinas Instansi yang berada di Jambi dalam mendukung sepenuhnya berbagai program Pemerintah Provinsi Jambi yang meliputi perumusan kebijakan teknis dibidang Perhubungan dan Sistem Transportasi yang andal sesuai dengan lingkup tugasnya yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Operasional Perangkat Daerah Provinsi Jambi.

Adapun menurut Astriani (2016) lingkungan nonfisik meliputi unsur-unsur seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja sejawat, jabatan dan pengawasan. Selanjutnya Nitisemito (2010) menjelaskan lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Wulan (2016) juga mengemukakan faktor lingkungan kerja nonfisik ialah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya organisasi, sudah sepatutnya jika suatu organisasi memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (pegawai). Karena pegawai (ASN) yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Menurut Rivai (2004) motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya. Menurut Wursanto (2003 : 300) sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*).

Pada dasarnya, organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dijelaskan oleh McClelland. Menurut McClelland (2011) fungsi motivasi kerja bagi pegawai adalah 1) *energizer* yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; 2) *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang pegawai.

METODE

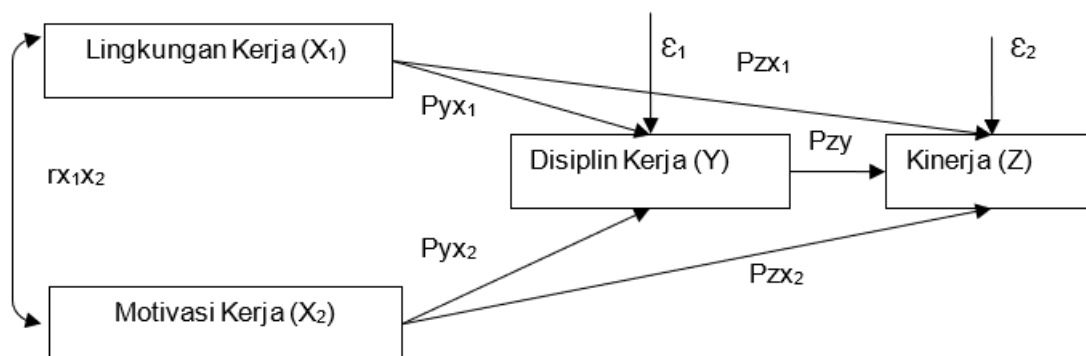
Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Dimana jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 80 orang pegawai. Penelitian ini lebih diarahkan pada Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada kinerja Pegawai Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Y) dan variabel terikatnya adalah Kinerja (Z).

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, dalam Sarwono : 2012). Menurut Sudirman, Osrita dan Zahari (2020), jenis data yang diperoleh dalam suatu penelitian dibagi atas data primer dan data skunder.

Data yang hendak diperoleh dalam rencana penelitian ini menggunakan metode survei dan dalam mendapatkan data akan menggunakan cara/teknik-teknik kuesioner. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban dari responden tentang Pemberdayaan SDM dan kinerja pegawai ASN Kecamatan Paal Merah Kota Jambi, responden yang telah ditentukan hanya perlu menjawab pertanyaan dalam kuisisioner.

Pengukuran nilai variabel pada item-item pertanyaan pada kuisisioner penelitian menggunakan skala. Skala ini dirancang untuk menilai sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Skala *likert* digunakan untuk mengukur respon objek ke dalam 5 poin (bernilai 1 s.d 5),

makatipe data yang digunakan adalah tipe data interval. Untuk memudahkan dalam menganalisis data, digunakan teknik memanipulasi dataordinal menjadi data interval dengan bantuan skala *likert* yaitu memberikan penilaian yang berjenjang.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran penelitian

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin ASN Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin ASN Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

H4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi..

H5 : lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kecamatan Paal.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (Y) dan kinerja (Z) sebagai berikut:

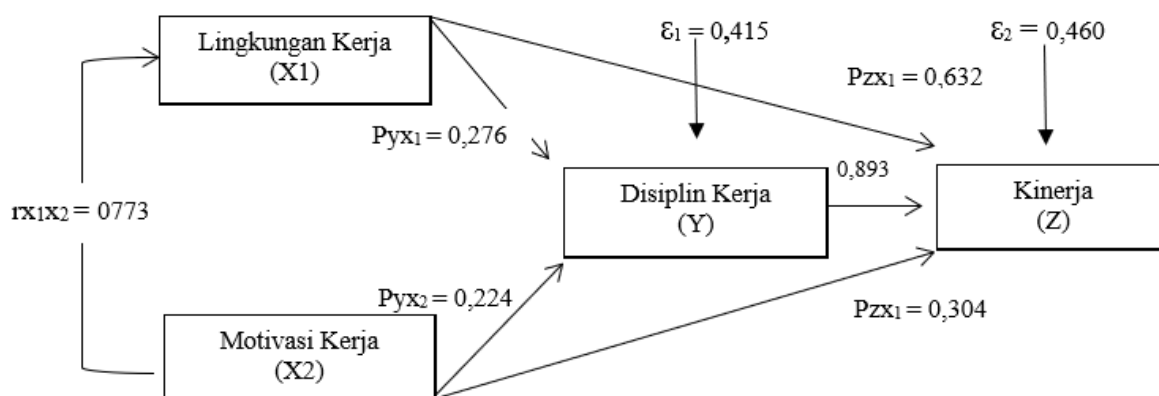
No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Lingkungan Kerja	3.332	Baik
2	Motivasi	2.246	Cukup Tinggi
3	Disiplin Kerja	2.041	Cukup Tinggi
4	Kinerja	2.272	Tinggi

Dilihat dari skala penilaian, variabel lingkungan kerja Kecamatan Paal Merah Kota Jambi (X1), motivasi Kerja (X2), disiplin Kerja (Y) dan Kinerja (Z). dikategorikan Cukup Baik, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik lingkungan kerja (X1), motivasi Kerja (X2), disiplin Kerja (Y) dan Kinerja (Z) pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruhantar variabel	Koefesien jalur (beta)	Sig.	R square
X ₁ terhadap Y	0,276	0,000	
X ₂ terhadap Y	0,224	0,012	
X ₁ terhadap Z	0,632	0,000	
X ₂ terhadap Z	0,304	0,002	
Y terhadap Z	0,893	0,000	

Sumber : Data diolah 2023



Dari uji Anova atau F test seperti yang tampak pada Table 4.23 di atas Diperoleh nilai Fhitung sebesar 139,482 dengan tingkat probabilitas p-value sebesar 0,000, dikarenakan nilai Fhitung > Ftabel ($139,482 > 3,15$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap disiplin. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0,05 ($0,000 < 0,05$) oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja

Dari uji Anova atau F test seperti yang tampak pada Table 4.25 di atas Diperoleh nilai Fhitung sebesar 108,093 dengan tingkat probabilitas p-value sebesar 0,000, dikarenakan nilai Fhitung > Ftabel ($108,093 > 3,15$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0,05 ($0,000 < 0,05$) oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.25 yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 6,644, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel ($6,644 > 1,67109$), maka secara parsial lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.26 yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,195, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel ($3,195 > 1,67109$), maka secara parsial motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,002, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.27 di atas dengan menggunakan SPSS 26.0 diperoleh angka t hitung variabel disiplin kerja sebesar 15,253, dikarenakan nilai t hitung $15,253 > 1,99125$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya, yaitu:

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dalam kondisi cukup baik, baik, cukup baik dan tinggi.
2. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi, dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja sebesar 82,87%. Kemudian pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja bernilai positif sebesar 52,71%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,57% dan pengaruh total sebesar 65,28%. Sedangkan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja bernilai positif sebesar 5,2%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,57% dan pengaruh total sebesar 17,59%.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi, dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 78,90%. Kemudian pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja bernilai positif sebesar 39,94%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 14,85% dan pengaruh total sebesar 54,80%. Sedangkan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja bernilai positif sebesar 9,24%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 14,85% dan pengaruh total sebesar 24,10%.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Dimana pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja bernilai positif sebesar 79,74%.
5. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama melalui disiplin kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Dimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebesar 40,97%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebesar 6,08%, dan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama melalui disiplin terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 47,05%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, terj. Nurul Iman, *Motivasi dan Kepribadian 1* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2022).
- Aini, Yulfita. 2013. Pengaruh Motivasi internal, eksternal dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pangaraian. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. Vo.2.No.1.
- Andrianto, Yogi. 2018. Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja, Job Relevant Information Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Any, Noor. 2013. *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Vo. 9, No. 2
- Arna Suryani Fe fe (2017)Vo. 9, No. 2 Pengaruh Kemampuan Kerja lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Batang Hari
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Aziri. B. 2011. *Job Satisfaction: A Literature Review*. *Management Research And Practice*. Vo. 3. No. 4.

- Baihaqi, Muhammad Imam. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah
- Berkom, M..V (2009). *Measurement and Statistics for Teachers*. New York: Routedge
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Denpasar: Universitas Udayana.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaur, Surinder dan Jain, Ruchi. 2014. Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal Of Scientific And Research Publication*. Vo. 4, No. 2
- Komara, A.K. dan Nelliwati, Euis. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vo. 8, No. 2
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2010. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Zainal. 2013. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Newstrom dalam Noor 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suryadi. 2012, *Kebijakan Kinerja*. Yogyakarta: BPF
- Rivai, Veithza dan Ella Jauvani Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Indeks
- Sedarmayanti, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siswanto, Bejo. 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *Maikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vo. 2,
- Sinulingga, Sukaria. 2014. *Metode Penelitian*. Sumatra Utara: USU Press Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:
- Stewart. 2010. *Empowering People, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: KANISIUS (Anggota IKAPI).
- Sutrisno, Edy.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Supartini, et al. 2014. Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*. Vo. 4. No. 1
- Weol, D.H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vo. 15 No. 05.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.