**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KARANGANYAR**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COMPENSATION AND NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OF KARANGANYAR REGENCY**

Lidya Dwi Marfiani

S1 Manajemen lidyadwimarfiani31@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner terhadap 47 orang pegawai. Teknik metode analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F dan uji R2. Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar, sedangkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara serempak terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Hasil uji *Adjusted R Square* diketahui bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik mampu menjelaskan sebesar 12,8% terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 87,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** *Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline, Compensation and Non-Physical Work Environment on Employee Performance in the Population and Civil Registration Office of Karanganyar Regency. This study uses a questionnaire method of 47 employees. The analysis method in this research consisted of testing instruments consisting of validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear analyzes, t tests, F tests and R2 tests. The t test results showed that Work Discipline had a significant effect on the Karanganyar Regency's Population and Civil Registry Service Employee Performance, while Compensation and Non-Physical Work Environment had no significant effect on the Karanganyar Regency's Population and Civil Registration Service Employee Performance. F test results show that there is a significant influence between Work Discipline, Compensation and Non-Physical Work Environment simultaneously on the Performance of Employees in the Population and Civil Registration Office of Karanganyar Regency. The Adjusted R Square test results found that Work Discipline, Compensation and Non-Physical Work Environments were able to explain 12.8% of Employee Performance in the Karanganyar Regency Population and Registry Office, while the remaining 87.2% was influenced by other factors not examined.

**Keywords :** *Employee Performance, Work Discipline, Compensation, Non-Physical Work Environment*

# **PENDAHULUAN**

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh instansi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak intansi untuk menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat dicapai. Perlu adanya pelatihan lebih mengenai sumber daya manusia dalam suatu instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga suatu instansi dapat mempertahankan pegawai sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu instansi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah instansi kepemerintahan yang terletak di Jl. Kapten Mulyadi Cangakan Karanganyar. Berdasarkan Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 93 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok: “Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi Kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah”. Untuk mencapai suatu tujuan instansi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang handal, berpengalaman dan terpercaya.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik untuk mendorong para pegawai mempunyai hasil pekerjaan yang baik. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaran, 2005). Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, sehingga apabila sumber daya manusia yang kurang memadai menyebabkan instansi tidak berjalan dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja. Menurut Veithzal Rivai (2004:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2008), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak pemerintah untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam suatu instansi khusunya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangayar, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai negeri sipil sekarang ini masih dibawah sistem penggajian swasta, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi.

Fenomena yang terjadi pada disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar yaitu, adanya keterlambatan hadir pada saat jam kerja, jam kerja pegawai pada hari Senin-Kamis pukul 07.30-15.30 WIB dan hari Jumat pukul 07.30-11.00 WIB. Berdasarkan temuan yang penulis peroleh masih terdapat beberapa pegawai yang datang melebihi pukul 07.30 WIB. Untuk itulah diperlukan peran instansi dalam mendorong para pegawai untuk mematuhi semua ketentuan yang ada di instansi. Dari uraian tersebut maka disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar perlu diperhatikan agar kinerja dan produtifitas tercapai dengan baik.

Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja non fisik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar yaitu, adanya pegawai yang kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama pegawai karena mereka hanya terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas instansi tanpa berusaha mengenal dekat para pegawai lain agar memudahkan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar”**.

**Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar?

**Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.
2. Mengetahui secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.
3. Mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Kinerja**

Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada pegawai atau pegawai dalam sebuah organisasi, sedangkan penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerja seseorang (Mangkunegara, 2005:44).Kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu, sedangkan menurut Robbins (2006:79) Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang di perlukan untuk mencapai tujuan itu, jadi jika seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi atau unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin-pemimpin pada semua level. Kinerja sebagai hasil pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi. Seperti kualitas, efisien dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

Indikator Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator (Kurniawan 2005:46):

* 1. Ketelitian dan kerapian pekerjaan
	2. Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu
	3. Kesediaan bekerja keras
	4. Kerjasama dengan tim
	5. Inisiatif
	6. Kesediaan menerima perubahan
1. **Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto Satrohadiwiryo (2003:291) menjelaskan arti disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.Menurut Veithzal Rivai (2004:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2012:194) indikator disiplin yaitu:

* 1. Tujuan kemampuan
	2. Tingkat kewaspadaan karyawan
	3. Ketaatan standar bekerja
	4. Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
	5. Etika kerja
1. **Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2010), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Hasibuan (2008), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.Menurut Mangkunegara (2007), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat para ahli di atas mengenai Kompensasi adalah segala sesuatu hak yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan atas pencapaian dari karyawan.

Indikator Kompensasi

Menurut Veitzhal Rivai (2011) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi meliputi:

* + - 1. Gaji dan upah
			2. Insentif
			3. Fasilitas
			4. Tunjangan

1. **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah suatu hal yang sangat penting untuk karyawan, karena lingkungan kerja non fisik akan memberikan dampak terhadap mental dan psikologis karyawan itu sendiri Sedarmayanti (2009).

Aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, ada 5 yaitu (Analisa, 2011:25):

* + - 1. Struktur kerja
			2. Tanggung jawab kerja
			3. Perhatian dan dukungan pemimpin
			4. Kerjasama antar kelompok
			5. Kelancaran komunikasi

**METODE**

**Lokasi dan Obyek**

Lokasi penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangayar, sedangkan Obyek Penelitian adalah Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.

**Populasi**

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, 2014). Dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar terdapat 47 orang pegawai.

**Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sampel penelitian ini terdiri dari 47 orang pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangayar. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penlitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data yang diperoleh menggunakan Kuesioner.

**Metode Pengumpulan Data**

Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat para responden.

**Metode Analisis Data**

**Uji Instrumen Penelitian**

Sebelum dilakukan pengolahan data untuk pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji Instrumen, yaitu Uji Validitas dan Uji Realibilitas, untuk menguji kesungguhan jawaban responden dalam penelitian ini adanya uji kuesioner.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:97). Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunkana valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (rtabel) maka instrument dikatakan valid, dan apabila rhitung > rtabel maka instrument dikatakan valid, dan apabila rhitung < rtabel maka instrument dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

* + 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2013) adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Penerapan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai Cronbach Alpha  maka realibilitas pernyataan bisa diterima. Suatu alat atau instrument pengumpulan data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimmaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak (Ghozali, 2005:115). Untuk menguji normalitas data akan digunakan alat uji Kolmogorov Smirnov bantuan SPSS. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikannya .

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Kriteria untuk menentukan multikolinearitas adalah jika nilai tolerance > 0,1 dan varian inflation fakor (VIF) < 10, maka terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2005:91).

* + 1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji adanya korelasi antara faktor ganggaun yang masuk dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Patokan adanya autokorelasi adalah angka D-W (Durbin-Watson) dibawah -2 berarti ada autokorelasi posotif dan apabila angka D-W diantara -2 sampai dengan +2 berarti autokorelasi negative atau tidak terdapat autokorelasi (Santoso & Ashari, 2005:219).

* + 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain, maka disebut Hemos kedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokesdastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji korelasi spearman. Model regresi dikatakan berbeda dari heteroskedastisitas apabila masing-masing variabel mempunyai nilai signifikan diatas 0,05 (Ghozali, 2005:105).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda menurut Sarwono (2011) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:



Keterangan:

Y = kinerja karyawan

 = konstanta

X1 = disiplin kerja

X2 = kompensasi

X3 = lingkungan kerja

 = koofisien variabel independen X1. . . X3

e = error (Nachrowo, 2006)

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji statistic dengan bantuan computer dengan program SPSS.

**Uji t**

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai signifikan < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya bila thitung dengan signifikansi < 0,05 maka tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Uji F**

Uji F adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Kuncoro, 2007).

Apabila Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak berarti variabel penelitian berpengaruh terhdap kinerja secara simultan, sebaliknya apabila Fhitung < Ftabel maka H0 diterima yang berarti tidak signifikan.

**Koofisien Determinasi (R2)**

Koofisien deterninasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel dependen) dan sebuah persamaan regresi. Nilai koofisien determinasi ini mencerminkan seberapa besarvariasi dan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**HASIL PENELITIAN**

**Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Untuk memperoleh mengenai gambaran obyek penelitian, peneliti menggunakan kuesioner yang berisi deskripsi diri responden meliputi: umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Dari deskripsi data diri tersebut selanjutnya dilakukan tabulasi, sehingga peneliti memperoleh secara rinci gambaran obyek penelitian untuk menyusun gambaran umum obyek penelitian. Berikut ini adalah data yang peneliti peroleh mengenai profil responden, yaitu :

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
| 1 | Pria | 26 | 55 % |
| 2 | Wanita | 21 | 45 % |
| Jumlah | 47 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas, responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 26 responden (55%) wanita berjumlah 21 responden (45%). Berdasarkan analisis tersebut pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar bahwa mayoritas responden pria daripada wanita.

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase (%) |
| 1 | SMA | 4 | 9 % |
| 2 | D3 | 8 | 17 % |
| 3 | S1 | 27 | 57 % |
| 4 | S2 | 8 | 17 % |
| Jumlah | 47 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berpendidikan SMA sejumlah 4 orang atau (9%), kemudian responden yang berpendidikan D3 sejumlah 8 orang atau (17%), responden yang berpendidikan S1 sejumlah 27 orang atau (57%) dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 8 orang atau (17%). Berdasarkan analisis tersebut pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar diketahui mayoritas responden berpendidikan S1.

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Jumlah | Presentase (%) |
| 1 | < 25 Tahun | 4 | 9 % |
| 2 | 26-40 Tahun | 15 | 32 % |
| 3 | 41-55 Tahun | 26 | 55 % |
| 4 | > 55 Tahun | 2 | 4% |
| Jumlah | 47 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas responden yang berumur < 25 tahun sebanyak 4 responden (9%), 26-40 tahun sebanyak 15 responden (32%), 41-55 tahun sebanyak 26 responden (55%), >25 tahun sebanyak 2 responden (4%). Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar mayoritas berusia antara 41-55 tahun.

**Hasil Pengujian Data**

Hasil pengujian tergantung pada metode analisis data dan menjelaskan tentang metode statistika yang digunakan dalam pengujian data, pengujian asumsi regresi, pengujian hipotesis beserta batasan-batasannya untuk dasar pengambilan keputusan menerima hipotesis atau tidak menerima hipotesis penelitian. Berikut analisis hasil pengujian data:

**Uji Validitas**

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaan | ritem | rtabel | Keterangan |
| X1\_1 | 0,455 | 0,281 | Valid |
| X1\_2 | 0,649 | 0,281 | Valid |
| X1\_3 | 0,704 | 0,281 | Valid |
| X1\_4 | 0,622 | 0,281 | Valid |
| X1\_5 | 0,524 | 0,281 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan mempunyai ritem lebih besar daripada rtabel (0,281). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan variabel disiplin kerja valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaaan | ritem | rtabel | Keterangan |
| X2\_1 | 0,340 | 0,281 | Valid |
| X2\_2 | 0,534 | 0,281 | Valid |
| X2\_3 | 0,545 | 0,281 | Valid |
| X2\_4 | 0,633 | 0,281 | Valid |
| X2\_5 | 0,710 | 0,281 | Valid |
| X2\_6 | 0,649 | 0,281 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan mempunyau ritem lebih besar daripada rtabel (0,281). Hal ini menunjukkan bahwa instrument pertanyaan variabel kompensasi valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaan | ritem | rtabel | Keterangan |
| X3\_1 | 0,326 | 0,281 | Valid |
| X3\_2 | 0,324 | 0,281 | Valid |
| X3\_3 | 0,410 | 0,281 | Valid |
| X3\_4 | 0,414 | 0,281 | Valid |
| X3\_5 | 0,331 | 0,281 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan mempunyai ritem lebih besar daripada rtabel (0,281). Hal ini menunjukkan bahwa instrument pertanyaan variabel lingkungan kerja non fisik valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Intrumen Variabel Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaan | ritem | rtabel | Keterangan |
| Y\_1 | 0,758 | 0,281 | Valid |
| Y\_2 | 0,536 | 0,281 | Valid |
| Y\_3 | 0,695 | 0,281 | Valid |
| Y\_4 | 0,581 | 0,281 | Valid |
| Y\_5 | 0,724 | 0,281 | Valid |
| Y\_6 | 0,543 | 0,281 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan mempunyai ritem lebih besar daripada rtabel (0,281). Hal ini menunjukkan bahwa intrumen pertanyaan variabel lingkungan kerja non fisik valid.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Intrumen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach’s Alpha | Kriteria | Keterangan |
| Disiplin Kerja | 0,799 | Alpha Cronbach’s>0,60 maka reliabel | Reliabel |
| Kompensasi | 0,809 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,604 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,845 | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas data pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan koofisien alpha cronbach’s yang melebihi 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

****

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil uji normalitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov 0,990 dan Asymp. Sig (2-tailed) 0,281>0,05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

****

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance > 0,10.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

****Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,011 < 0,05 yang berarti terjadi heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja, pada variabel kompensasi nilai signifikansi sebesar 0,274 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kompensasi, dan pada variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,171 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel lingkungan kerja non fisik.

**Uji Autokorelasi**

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

****

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 nilai *Durbin-Watson* di dapatkan 2,379. Nilai *Durbin-Watson* lebih dari 2, maka data terjadi autokorelasi.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 4.13

Regresi Linear Berganda

****

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari pengujian statistik didapat persamaan regresi sebagai berikut:

Y= 12,171 + 0,417X1 + 0,150X2 + 0,034X3

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

 = Konstanta sebesar 12,171 artinya apabila disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik adalah konstan maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar tetap berkinerja.

= 0,417 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar meningkat dengan asumsi kompensasi dan lingkungan kerja non fisik konstan.

 = 0,150 artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangayar. Apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik konstan.

= 0,034 artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangayar. Apabila lingkungan kerja non fisik ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan kompensasi konstan.

**Uji t**

Tabel 4.14

Hasil Uji t

****

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

* + 1. Nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,031 < 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 1 terbukti.
		2. Nilai signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,281 > 0,05 yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 2 tidak terbukti.
		3. Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja non fisik sebesar 0,893 > 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 3 tidak terbukti.

**Uji F**

Tabel 4.15

Hasil Uji F

****

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji secara simultan diketahui sebesar 3.247 dengan nilai signifikansi 0,031 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji Koofisien Determinasi (R2)**

Tabel 4.16

Hasil Koofisien Determinasi (R2)

****

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari hasil perhitungan regresi dapat dijelaskan bahwa koofisien uji Adjusted R Square sebesar 0,128. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik 12,8%. Sedangkan sisanya 87,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya: kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, komunikasi, kompetensi, dll.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja 0,031 < 0,05 maka H1 terbukti, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan dari penelitian tersebut serupa dengan penelitian (Shalahuddin; 2017) dari penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kompensasi 0,281 > 0,05 maka H2 tidak terbukti, variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan dari penelitian tersebut serupa dengan penelitian (Arfindy Parerung, Adolfina, Peggy A.Mekel; 2014) dari penelitian ini kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik 0,893 > 0,05 maka H3 tidak terbukti, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan dari penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian (Khoirul Anam, Edy Rahardja; 2017). Dari penelitian ini lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Implikasi Manajerial**

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar, dapat diimplikasikan sebagai berikut:

**Variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangayar. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, melalui peningkatan variabel Disiplin Kerja bisa dilakukan dengan cara:

Meningkatkan ketaatan dalam standar kerja. Contoh : Pegawai meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar instansi dan pegawai bekerja dengan sepenuh hati agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Meningkatkan ketelitian dalam bekerja untuk tingkat kewaspadaan pekerjaan. Contoh : Pegawai yang mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi akan menimbulkan hasil yang baik atas pekerjaan yang dikerjaan, seperti teliti dalam mengerjakan pekerjaannya maupun bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Sehingga pimpinan merasa puas atas hasil yang dikerjakan pegawai.

Meningkatkan etika kerja untuk menjaga hubungan yang baik antar pegawai. Contoh : Pegawai menjalin hubungan yang baik dengan cara menghargai setiap pegawai, saling membantu sebagai tim kerja dan bekerjasama antar pegawai juga dibutuhkan agar pekerjaan dapat terselesaikan. Sehingga tercipta suasana yang harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Meningkatkan kedisiplinan dalam kehadiran bekerja untuk memajukan instansi. Contoh : Pimipinan instansi harus lebih menekankan disiplin yang tegas bagi para pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik dalam lingkungan instansi.

**Variabel Kompensasi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, variabel kompensasi cukup dipertahankan dengan cara:

Dalam pemberian tunjangan kepada pegawai tetap dipertahankan, pemberian fasilitas tetap dipertahankan sebagai penunjang kelancaran dalam bekerja dan pemberian insentif kepada pegawai tetap dipertahankan agar pegawai semangat dalam bekerjanya.

**Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja non fisik cukup dipertahankan dengan cara:

Dalam hubungan antara sesama rekan kerja tetap dipertahankan agar struktur kerja berjalan dengan baik, dalam dukungan dan perhatian pimpinan tetap dipertahankan agar pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan komunikasi antar rekan kerja tetap dipertahankan.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

* 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.
	2. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.
	3. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.
	4. Secara simultan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.
	5. Berdasarkan uji koofisien determinasi R2 Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 12,8% sedangkan sisanya 87,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya namun masih terdapat keterbatasan penelitian, antara lain:

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi terjadinya kesalahan atau ketidakmampuan responden dalam menjawab pertanyaan.

Penelitian ini hanya meneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk Dinas lain.

Penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel independen yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar sesuai dengan teori yang dipakai masih banyak variabel lain di luar ini yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian untuk Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar maka disarankan sebagai berikut:

Bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar:

* + 1. Disiplin Kerja bagi pegawai perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar pegawai lebih memanfaatkan waktu dalam bekerja, tepat waktu dalam kehadiran kerja dan bekerja sesuai standar kerja.
		2. Kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja sehingga kompensasi perlu dipertahankan atau ditingkatkan untuk kinerja yang baik bagi para pegawai.
		3. Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja sehingga lingkungan kerja non fisik perlu dipertahankan atau ditingkatkan agar hubungan antar rekan kerja atau antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya:

Variabel yang digunakan untuk penelitian ini hanya tiga variabel pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya sehingga dapat memberikan gambaran yang luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbanyak pernyataan-pernyataan yang ada dalam penelitian ini dengan menambah referensi dari penelitian terdahulu.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel selain disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar dikarenakan hasil penelitian ini memiliki *Adjusted R Square* yang relatif kecil.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen.* PT Refika Aditama.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.

Arfindy Parerung, Adolfina, Peggy A. Mekel (2014). *Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, Vol.2, No.4, Hal. 688-696.

Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Bejo Siswanto Satrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Edisi 2*.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Bejo Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Budiarto Waluyo Ponco. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dan Liris Kabupaten Sukoharjo*. STIE AUB Surakarta: Skripsi S1.

Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw-Hill.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P.I. Rori. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Jurnal Agrio-SosioEkonomi Unsrat, Vol.12, No.3A, Hal. 27-46.

Khoirul Anam, Edy Rahardja. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi JawaTengah)*. Diponegoro Journal Of Management, Vol.6, No.4, Hal.1-11.

Madha Suryansah Widodo. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. TIKI) di Sukoharjo*. STIE AUB Surakarta: Skripsi S1.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Badan Penerbit PT. Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.

Max Saleleng, Agus Supandi Soegoto.(2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3, Hal 695-708.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, aplikasi Versi Bahasa Indonesia*. Edisi Ke Delapan. Jakarta: Penerbit PT. Prenhalindo.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Shalahuddin. (2017). *Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser*. Jurnal STIE Widya Praja Tanah Grogot.

Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Subaris, dan Haryono. 2008. *Hygiene Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.