

---

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

**Anastasia D'Ornay**

[maskur.hasan@gmail.com](mailto:maskur.hasan@gmail.com)

STIE AMSIR PAREPARE

**Maskur Hasan**

[anastasia.dornay@gmail.com](mailto:anastasia.dornay@gmail.com)

STIE AMSIR PAREPARE

### **A b s t r a k**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Sidendeng Rappang. (2) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Sidendeng Rappang. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah aparatur sipil negara pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Sidendeng Rappang yang berjumlah 35 orang. Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 35 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Sidendeng Rappang. dimana hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $4,062 > t$  tabel  $2,024$  dan tingkat signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ). (2). Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Sidendeng Rappang. Dimana hasil yang diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $3,182 > t$  tabel  $2,024$  dan tingkat signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $\text{sig} = 0,003 < 0,05$ ). (3). Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Sidendeng Rappang. Hal ini dapat dilihat disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan nilai  $F$  hitung sebesar  $123,048$  lebih besar dari  $F$  tabel yaitu  $5,18$  dengan nilai probabilitas  $0,000$  yang berarti di bawah nilai signifikansi  $0,05$ .

**Kata kunci** : *Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja*

### **Abstract**

*The objectives of this study are (1) to find out whether work discipline and work environment have a partial effect on the performance of the state civil apparatus at the secretariat office of the DPRD Sidendeng Rappang Regency. (2) To find out whether work discipline and work environment have a simultaneous effect on the performance of the state civil apparatus at the secretariat office of the DPRD Sidendeng Rappang Regency. Data collection techniques in this study are the method of observation, interviews, and literature study. In this study, the population is the state civil apparatus at the secretariat office of the DPRD Sidendeng Rappang Regency, totaling 35 people. For this study to provide generalizations with a very small error rate, and considering the population is only 35 people, this research uses a sampling technique, namely saturated sampling (census). Thus the number of samples in this study was 35 people. The results showed that (1) work discipline partially affected the performance of the state civil apparatus at the secretariat office of the DPRD Sidendeng Rappang Regency. where the results obtained by work discipline have a value of  $4.062 > t$  table  $2.024$  and the significance level of  $t$  is less than  $0.05$  ( $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ). (2). The work environment has a partial effect on the performance of the state civil apparatus at the secretariat office of the DPRD Sidendeng Rappang Regency. Where the results obtained in the work environment have an account value of  $3.182 > t$ -table  $2.024$  and the significance level of  $t$  is less than  $0.05$  ( $\text{sig} = 0.003 < 0.05$ ). (3). Work discipline and work environment simultaneously (simultaneously) affect the performance of the state civil apparatus at the secretariat office of the DPRD Sidendeng Rappang Regency. It can be seen that work discipline and work environment provide a calculated  $F$  value of  $123.048$  which is greater than the  $F$  table which is  $5.18$  with a probability value of  $0.000$  which means it is below the significance value of  $0.05$ .*

**Keywords:** *work discipline, work environment, ment and performance*

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor aparatur sipil negara yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Aparatur sipil negara merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, aparatur sipil negara memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya aparatur sipil negara dalam organisasi, maka aparatur sipil negara diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi, aparatur sipil negara akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah aparatur sipil negara tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Aparatur sipil negara kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Blau & Scott,1962; Katz & Kahn,1966). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Aparatur sipil negara di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka

untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan-tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin (Weick, 1984). Kedua, para aparatur sipil negara seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Aparatur sipil negara merupakan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang memegang peranan sangat penting di dalam organisasi tersebut, artinya dengan prestasi kerja aparatur sipil negara yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan organisasi. Perlu disadari bahwa prestasi kerja tersebut tidak dapat timbul dengan mudah. Secara intern dari pribadi manusia, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman dan belajar. Secara ekstern, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi dan lingkungan kerja yang baik. Untuk itulah peran sumber daya manusia sebagai penggerak roda organisasi. Karena semua aktivitas yang di lakukan membawa manfaat bagi organisasi itu sendiri, terutama untuk mencapai tujuan organisasi yang di inginkan, oleh karena itu aparatur sipil negara merupakan asset yang penting bagi organisasi, tentunya aparatur sipil negara tersebut untuk dapat mengembangkan kemampuan, prestasi kerja, dan meningkatkan kualitas dirinya, dalam hal ini tidak hanya memiliki kualitas yang handal melainkan harus berimbang dengan keahlian dan keterampilan dan yang baik sehingga dapat terwujud suatu

prestasi kerja. Kinerja mengacu pada prestasi kerja aparatur sipil negara diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja aparatur sipil negara yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Handoko (2008:46) mengatakan kinerja dianggap sebagai suatu sifat karakteristik dari individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang tidak bisa di amati atau di ukur secara langsung. Hal tersebut baru bisa di amati dalam keadaan atau situasi yang lain sehingga dapat mendasari kinerja tersebut.

Selain faktor disiplin kerja, lingkungan kerja tempat aparatur sipil negara tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja aparatur sipil negara, kesejahteraan aparatur sipil negara, hubungan antar sesama aparatur sipil negara, hubungan antar aparatur sipil negara dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga aparatur sipil negara memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan

kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh aparatur sipil negara guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi aparatur sipil negara, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja aparatur sipil negara diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja aparatur sipil negara yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang pelayanan. Mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan,

mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli apabila diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Aspek strategis organisasi yang akan dicapai oleh Sekretariat DPRD adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pelayanan administrasi kepada Anggota DPRD Kabupaten. Sidenreng Rappang dalam menyelenggarakan Sidang sidang urusan Rumah Tangga dan Keuangan DPRD.
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan dalam memfasilitasi kegiatan Rapat / Sidang Anggota DPRD
- c. Meningkatkan penyelenggaraan Urusan Rumah Tangga dan perjalanan Dinas Anggota DPRD dan pengelolaan Tata Usaha DPRD.
- d. Meningkatkan pelaksanaan koordinasi dan membina kerjasama, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan seluruh penyelenggaraan tugas Sekretariat DPRD
- e. Meningkatkan pelaksanaan perencanaan dan koordinasi dalam perumusan kebijakan Pimpinan DPRD.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja aparatur sipil negara Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, antara lain aparatur sipil negara datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja aparatur sipil negara menurun yang disebabkan motivasi aparatur sipil negara yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan aparatur sipil negara tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja aparatur sipil negara yang tidak maksimal (Siagian, 2003). Kondisi nyata yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang, utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Laporan realisasi indikator kinerja tahun 2019**

NO	Uraian	Satuan	Target	Realisasi
1	Penyelenggaraan rapat / Sidang Anggota DPRD	%	100	85,15
2	Penyelesaian Urusan Rumah Tangga DPRD	%	100	80,11
3	Penyelesaian Administrasi Perjalanan Dinas Anggaran DPRD	%	100	91,10

*Sumber : Laporan Kinerja sekretariat DPRD Kab.Sidrap 2019*

Tabel 1.1 menyajikan laporan realisasi kinerja Sekretariat DPRD tahun 2019 yang memberikan gambaran kinerja aparatur sipil negara belum

sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini dikarenakan adanya pergantian anggota baru DPRD Kabupaten Sidrap periode 2019-2024

sehingga pelayanan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, penyelenggaraan kehumasan dan protokol lingkup DPRD kurang maksimal, akibatnya penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga pencapaian kinerja belum maksimal.

Dalam kaitannya dengan kinerja aparatur sipil negara, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada aparatur sipil negara sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang”**

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara

tenaga kerja secara efektif dan efisien (Arep dan Tanjung, 2003). Manajemen adalah satu aktivitas yang sudah dipraktekkan sejak manusia hidup (Baldry dan Amaratunga, 2002). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi dan bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan

menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Makin besar perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya dan permasalahan manusianya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang.

Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kita dapat melihat adanya perbedaan antar perusahaan dalam penyediaan waktu, biaya dan usaha dalam pengelolaan SDM.

## **2.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan

sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003 :291). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi disiplin kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610). Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

### **2.3 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat

bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134).

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

#### **2.4 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*". Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer) yang dianggap menunjang untuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan

keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Analisis Data**

Analisis data adalah bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah analisis. Data akan diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah dalam mengadakan penelitian. Data mentah yang dikumpulkan perlu dipecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategori serta diproses sedemikian rupa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab dan bermanfaat untuk menguji hipotesis (Nazir 2005:346). Analisis yang digunakan adalah melalui pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu menjawab dan memecahkan masalah dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh dan utuh dari objek yang diteliti agar diperoleh gambaran yang jelas.

Teknik analisis data yang dinilai tepat untuk mengolah data berdasarkan interval (skala likert) jawaban responden adalah regresi linear berganda. Nilai-nilai varian sebagai hasil olahan regresi linear

berganda akan menggambarkan suatu hubungan dimana lebih dua variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Analisis linear berganda akan menguji hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian tersebut didasarkan pada persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Aparatur Sipil Negara

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Hasil Penelitian

##### a. Uji Validity

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *moment product correlation* atau lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 35, maka besarnya df = 35 - 2 = 33. Dimana α = 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,361. Berikut adalah hasil olah data validitas dengan menggunakan SPSS 20 pada variabel disiplin kerja di bawah ini;

**Tabel 4.4.**

**Analisis Validasi Variabel disiplin kerja(X.1)**

Nomor Butir	Korelasi Item Total (r hitung)	Sig	r table	Keterangan
X1.1	0,781	0,000	0,264	Valid
X1.2	0,835	0,000	0,264	Valid
X1.3	0,851	0,000	0,264	Valid
X1.4	0,857	0,000	0,264	Valid
X1.5	0,637	0,000	0,264	Valid
X1.6	0,587	0,000	0,264	Valid
X1.7	0,459	0,003	0,264	Valid

Sumber: Analisis Validasi

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel disiplin kerja (X1) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel

dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05.Selanjutnya analisis validasi pada variabel lingkungan kerja (X.2) dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

**Tabel 4.5.**

**Analisis Validasi Variabel lingkungan kerja (X.2)**

Nomor Butir	Korelasi Item Total (r hitung)	Sig	r tabel	Keterangan
X2.1	0,863	0,000	0,264	Valid
X2.2	0,751	0,000	0,264	Valid
X2.3	0,503	0,000	0,264	Valid
X2.4	0,585	0,000	0,264	Valid
X2.5	0,439	0,005	0,264	Valid
X2.6	0,772	0,000	0,264	Valid
X2.7	0,886	0,000	0,264	Valid

Sumber: Analisis Validasi

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel lingkungan kerja (X2) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel

dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05.Selanjutnya analisis validasi pada variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

**Tabel 4.6.**  
**Analisis Validasi Variabel Kinerja (Y)**

Nomor Butir	Korelasi Item Total (r hitung)	Sig	r table	Keterangan
Y.1	0,593	0,000	0,264	Valid
Y.2	0,808	0,000	0,264	Valid
Y.3	0,862	0,000	0,264	Valid
Y.4	0,828	0,000	0,264	Valid
Y.5	0,571	0,000	0,264	Valid
Y.6	0,558	0,000	0,264	Valid
Y.7	0,686	0,000	0,264	Valid

Sumber: Analisis Validasi

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05.

Uji Realiabitas adalah berguna untuk menetapkan bahwa apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien cronbach alpha > 0,60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

**b. Uji Reliability**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Kategori Reliabilitas
Disiplin kerja (X1)	0,779	Tinggi
Lingkungan kerja (X2)	0,847	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,827	Sangat Tinggi

Sumber: Analisis Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat pada variabel disiplin kerja (X1) nilai cronbach alpha sebesar 0,779 termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi dan variabel lingkungan kerja (X2) nilai cronbach alpha sebesar 0,847 termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi, dan variabel kinerja (Y) nilai cronbach alpha sebesar 0,827

termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi,

**1) Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil uji t dapat

dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

**Tabel 4.8**  
**Uji Partial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIEW
(Constant)	3.469	1.353		2.564	.015					
1 X1	.459	.113	.537	4.062	.000	.913	.555	.241	.202	4.950
x.2	.356	.112	.421	3.201	.003	.901	.463	.209	.202	4.950

a. Dependent Variable: y.1

Sumber: Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) di atas dapat dilihat dalam tabel bahwa nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,537 dengan t hitung sebesar 4,062 > dari t tabel 2,024 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig =0,000 < 0,05) maka H<sub>1</sub> diterima. Sedangkan untuk nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,421 dengan t hitung sebesar 3,201 > dari t tabel 2,024 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig =0,003 < 0,05) maka H<sub>1</sub> diterima. Dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap.

**2) Uji Simultan (F)**

Uji Simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat yaitu kinerja. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini H<sub>0</sub> diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau H<sub>1</sub> diterima yang berarti secara bersama-sama variabel berpengaruh terhadap terhadap variabel terikat, maka dapat digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut;

**Tabel 4.9**  
**Uji Simultan (F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	399.531	2	199.766	123.048	.000 <sup>b</sup>
Residual	60.069	37	1.623		
Total	459.600	39			

Sumber: Analisis Uji Hipotesis

Dari tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa F hitung (F- Statistic) sebesar 123,048 lebih besar dari F tabel yaitu 5,20 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap.

**c. Analisis Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen/ bebas dengan variabel dependen/ terikat. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini;

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.469	1.353		2.564	.015
X1	.459	.113	.537	4.062	.000
x.2	.356	.112	.421	3.201	.003

*Sumber: Analisis Uji Hipotesis*

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja aparatur sipil negara ( $Y$ ), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut;

$$Y = 3,469 + 0,459X_1 + 0,356X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 3,469 artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ) atau lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya adalah 3,469. Dimana koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,459 mempunyai arti bahwa apabila disiplin kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau

konstan. Begitu pula pada lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya adalah 3,469. Dimana koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,356 mempunyai arti bahwa apabila lingkungan kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

**1) Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada prinsipnya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen.  $R^2$  memiliki kelemahan, dimana untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan yaitu, Adjusted R Square ( $R^2_{adj}$ ).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.932 <sup>a</sup>	.869	.862	1.274	.869	123.048	2	37	.000

Sumber: Uji Hipotesis

Pada tabel 4.11 di atas adalah dimana penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau biasa disebut *Adjusted R Squard* ( $R_{2adj}$ ). Hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Squard* ( $R_{2adj}$ ) tersebut adalah 0,862 yang berarti bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 86,2% sedangkan sisanya sebesar 13,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 4.2 Pembahasan

Disiplin kerja, lingkungan kerja dan Kinerja sebagai elemen penting dalam organisasi, menjadi kunci dalam menanggapi perubahan dan pola kompetisi saat ini. disiplin kerja yang tinggi dan semangat kerja yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri aparatur sipil negara sehingga mampu memberikan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan mengefektifkan seluruh kegiatan di dalam organisasi.

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap dimana hasil yang diperoleh disiplin

kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,062 > t tabel. 2,024 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,000 < 0,05) Maka  $H_{a1}$  pada penelitian ini dinyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap, dimana terbukti kebenarannya atau artinya  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tri Widari (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BKDD Istimewa Yogyakarta

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap. Dimana hasil yang diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,202 > t table 2,024 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,003 < 0,05) Maka  $H_{a2}$  pada penelitian ini dinyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana terbukti kebenarannya atau artinya  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aditya Nur Pratama (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja Karyawan PT. Razer Brother .

3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap. Hal ini dapat dilihat disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan nilai F hitung sebesar 123,048 lebih besar dari F tabel yaitu 5,20 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikansi 0,05. Maka Ha3 dalam penelitian ini dinyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap. Terbukti kebenarannya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

## **5. PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif (0,459) dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif (0,356) dan signifikan ( $0,003 < 0,05$ ) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap
3. Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada:

1. Bagi Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap.  
Pimpinan Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap hendaknya memberikan arahan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) agar mampu menciptakan dan mendorong kesadaran dirinya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya, apabila pegawai tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, dan melakukan apa yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Tidak hanya itu unsur pimpinan hendaknya mampu memberikan motivasi kepada pegawainya agar kinerja mereka dapat meningkat, serta perlu kiranya ketegasan terhadap kedisiplinan dalam bekerja agar aparatur sipil negara dapat mencapai kinerja sesuai sasaran dan target kerja Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Sidrap.
2. Bagi Akademisi  
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan bahan evaluasi.
3. Bagi Peneliti  
Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan karena masih terdapat banyak variable lainnya yang

bisa digali terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara. Dan untuk peneliti kedepannya untuk bisa lebih mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuannya agar dapat melihat hal-hal yang perlu diperbaiki jika terdapat kekurangan-kekurangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Nur Pratama, 2016, Skripsi, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers, Tanah Abang Jakarta Pusat*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Anwar. 1991. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT.Reflika Aditama, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Dessler. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Prenhalindo, Jakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, PPM : Jakarta.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkuprawira, Syafri, 2003. *Manajemen Sumber Daya*. Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap.
- Nasution S. 2006. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Simamora. 1995. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Soedarmayanti. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 1998. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia*. Ganesha, Bandung.
- Sarwono P. 1998. *Pengukuran Efektifitas Kerja Pegawai*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Tri Widari, 2016, Jurnal, *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wirawana. 2001. *Kriteria Menilai Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Jyo Wisesa. Bandung.