

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT DISPENDA PROVINSI  
BALI DI KABUPATEN GIANYAR**

**Oleh :**

**Ni Wayan Eka Yanti**

**Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia**

**ABSTRAK**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan metode pengumpulan data melalui observasi, interview, dokumentasi dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan.Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

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

**ABSTRACT**

The formulation of the problem in this research is how the influence of work discipline and work environment partially and simultaneously to the performance of employees at UPT Dispenda Bali Province in Gianyar regency. The purpose of this study is to know how the influence of work discipline and work environment partially and simultaneously on performance at UPT Dispenda Bali Province in Gianyar regency. Using multiple linear regression analysis technique with data collection method through observation, interview, documentation and questionnaire. Based on the results of the study it can be concluded that partially and simultan.Terdapat positive and significant influence between work discipline and work environment on employee performance at UPT Dispenda Bali Province in Gianyar regency.

**Keywords: Work Discipline, Work Environment, Performance**

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan instansi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, Umam (2010). Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin Instansi Pemerintahan untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu

faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Rivai (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer/pegawai untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Anoraga (2009) mengatakan disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara, atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non

fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik mau pun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja. Suasana kerja yang baik seperti ruang kerja yang kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar di desain tempat kerja dan ruang untuk masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja yang modern, terlihat bahwa meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan, banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakan diatas dan sekeliling meja kerja sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, selain itu pencahayaan yang kurang karena desain bangunan yang masih berbentuk lorong dan gelap karena banyak lampu sudah mati, juga mengakibatkan suasana kerja di UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar kurang kondusif. Kurang kondusifnya lingkungan kerja juga diakibatkan karena seringnya pedagang yang menjajakan produk yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dan mengganggu fokus kerja pegawai. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif karena adanya gangguan dari luar serta kurangnya kenyamanan

yang didapatkan pegawai dalam bekerja. Untuk menunjang proses dalam bekerja maka diperlukan fasilitas yang lengkap dan memadai. Berdasarkan laporan kinerja pemerintahan Tahun 2014 didapatkan informasi bahwa belum tersedianya ruang arsip untuk buku induk kendaraan bermotor belum ada ruang tersendiri, masih dalam satu ruangan dan kelihatan sudah over load. Berdasarkan hasil pengamatan penulis bulan Januari 2016 didapatkan informasi bahwa mereka mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang memadai dilingkungan kantor. Diantaranya jaringan internet yang digunakan pada kantor sering mengalami gangguan (*error*), fasilitas toilet yang sering rusak, sehingga sering kali pegawai dan wajib pajak mengantre, hal tersebut akan sangat menyita jam kerja pegawai. Fasilitas yang kurang memadai akan sangat berpengaruh pada Kinerja pegawai.

Dalam kantor UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar diharapkan hubungan antar pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terdapat banyak kesalahan. Sikap pegawai yang seenaknya sendiri membuat rekan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya disiplin

kerja dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya disiplin kerja dan didukung oleh lingkungan kerja akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik bagi UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang di jelaskan, adalah :

- a. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar ?
- b. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar ?
- c. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar ?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berlokasi pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar . Hal ini sesuai dengan beberapa pertimbangan – pertimbangan sesuai dengan tugas-tugas yang di emban dalam organisasi UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar adalah sangat konfrehensif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat yang memiliki kendaraan bermotor. Objek dari penelitian ini adalah Disipin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar. Penelitian ini menggunakan data primer adalah data yang di

peroleh dari penyebaran kuisioner, dan data sekunder adalah data yang di peroleh dari pihak lain.

Pada penelitian ini digunakan model regresi linier berganda untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun sebelumnya harus lolos uji asumsi klasik terlebih dahulu. Untuk penelitian ini menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

Setelah lolos dari gejala asumsi klasik, analisis ini bisa dipakai agar dapat melihat ketergantungan variabel independen pada variabel dependen. Analisis regresi linier berganda ini diproses menggunakan program computer Statistical Package for Social Science ( SPSS ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Teknik analisis regresi linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah agar dapat melihat regresi satu variabel dependen dengan satu ataupun lebih variabel independen pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar pada disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil Analisis regresi linier berganda bisa di lihat dari tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis regresi linier berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,845	0,255		81,809	0,000
Disiplin kerja	0,594	0,006	1,0016	91,644	0,000
Lingkungan kerja	0,171	0,006	0,312	28,132	0,000
R = 0,993					
R <sup>2</sup> = 0,985					
F <sub>hitung</sub> = 4227,815					
Sig F <sub>hitung</sub> = 0,000					

Dari hasil analisis regresi pada tabel 5.12 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20,845 + 0,594X_1 + 0,171X_2.$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) yaitu sebagai berikut:

$a = 20,845$  berarti apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya kinerja ( $Y$ ) adalah 20,845.

$b_1 = 0,594$  berarti apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan (1) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berubah maka kinerja ( $Y$ ) naik sebesar 0,594

satuan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

$b_2 = 0,171$  berarti apabila lingkungan kerja ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan (1) dan disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak berubah maka kinerja ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,171 satuan. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

### Uji Simultan ( F-test )

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar, maka digunakan uji regresi simultan ( F-test ) dengan tingkat signifikan sebesar 5 persen.

**Tabel 2**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368,958	2	184,479	4227,815	,000 <sup>a</sup>
	Residual	5,542	127	,044		
	Total	374,500	129			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji F diatas, diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah 4227,815 dan  $F_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5 persen atau 0,05 adalah sebesar 3,0, dengan tingkat signifikan 0,000. Jadi dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , dengan

demikian berarti kedua variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan pengaruh kedua variabel bebas tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  yang terlihat pada tabel 3

**Tabel 3**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 <sup>a</sup>	,985	,985	,20889

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variasi variabel kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar, maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada rekapitulasi hasil SPSS pada tabel 5.12 besarnya determinasi ( $R^2=0,985$ ) ini berarti kontribusi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variasi variabel kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar sebesar 98,5% sedangkan sisanya sebesar 1,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**UJI PARSIAL ( Uji t )**

**a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Nilai  $t_{hitung} = 91,644$  lebih besar dari dan  $t$  tabel 1,645 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan lingkungan kerja ( $X_2$ ) konstan,

secara statistika pada taraf kepercayaan  $(\alpha) = 5 \%$ , maka disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya, ini berarti jika disiplin kerja bertambah besar maka kinerja akan meningkat.

**b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Nilai  $t_{hitung} = 28,132$  lebih besar dengan nilai  $t$  tabel = 1,645 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan disiplin kerja ( $X_1$ ) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan  $(\alpha) = 5 \%$ , lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya ( $H_0$  ditolak), ini berarti jika lingkungan kerja bertambah besar maka kinerja akan meningkat.

## **PEMBAHASAN**

**a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan pengujian secara serempak didapat nilai  $t$  hitung sebesar 91,644 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Rosnanda Putra (2013) menemukan adanya pengaruh signifikan

lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di Workshop PT Dunia Marine Internusa Pekanbaru.

**b. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan pengujian secara serempak didapat nilai t hitung sebesar 28,132 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Rosnanda Putra (2013) menemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di Workshop PT Dunia Marine Internusa Pekanbaru.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.
- c. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan kepada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar, sekiranya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar sebagai berikut:

- a. UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar, diharapkan lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Adapun langkah penting dalam peningkatan disiplin kerja yaitu dengan memperhatikan tingkat kehadiran pegawai, insentif, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Hubungan antara pegawai dengan rekan kerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan kerja.

- b. UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar, diharapkan juga agar lebih memerhatikan lingkungan kerja, karena penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja yaitu dengan memberikan fasilitas yang memadai kepada pegawai yang kinerjanya yang masih rendah.

## REFERENSI

- Anoraga Panji, 2009. *Psikologis kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Alex. S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*, Penerbit Ghalia Indonesia
- Arikunto, S. ( 2009 ) *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bejo, Siswanto, ( 2005 ). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA ( 2003 ) *Human Resource Management: An experimental approach. ( International editing )*.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Manajement Thirteenth Edition*. New Jersey : Pearson Pentice Hall
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo, 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Linfkungan kerja fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Pertamina ( PERSERO ) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, Sinergi Edisi Khusus on Human Resource*, 2005.
- Eka Rosnanda Putra ( 2013 ). *Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di Worksoop PT Dunia Marine Internusa Pekanbaru*. Jurnal
- Freddy Rangkuti, 2008 *The Power Of Brands*, Jakarta : Peneliti Gramedia
- Ghozali, Imam 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, imam 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, melayu 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ima Novitasari ( 2006 ) *Dalam penelitiannya yang berjudul Penga Lingkungan kerja, Komunikasi interpersonal, dan Disiplin kerja terha Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grogol kabupaten Kediri ta 2015*. Jurnal
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung : Refika Aditama

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, Remaja Ros Dakarya, Bandung
- Mondy,R.wayne, 2010 *Human Resorce Manajement Eleventh Edition*, New Jersey : Prentice Hall
- Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd dan R. Purnomo Setiadi Akbar, M.Pd. 2006. *Pengantar Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal Ahmad Fauzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal Dkk, 2013. *Comercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Praktek*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. ( 2002 ). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhalindo.
- Schultz, D & Schultz, S.E ( 2006 ). *Psychology & Work Today*. ( 9<sup>th</sup> ed ). New Jersy. Person Education. Inc
- Sedarmayanti, ( 2001 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Brokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil ( Cetakan kelima )*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Bandung : penerbit Mandar maju
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suyana Utama, Made 2008. *Aplikasi Analisis Kuantitatif, Denpasar*. Fakultas Ekonomi Udayana
- Sukoco ( 2016 ) *Dalam penelitiannya yang berjudul Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di BPJS Cabang Kediri*.Jurnal
- Tri Widari 2016. *Dalam Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi
- Umam, Khaerul ( 2010 ). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Pettigrew & Whipp dalam ( Cahayani Ati. 2005 ) *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks