

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH DI KABUPATEN GIANYAR**

**Oleh :**

**IDA BAGUS SURYA TRIYANA**

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai

## **ABSTRAKSI**

Tujuan dari penelitian ini adalah membahas mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Jumlah sampel ditentukan dengan metode *probability sampling* dengan jenis *proportional random sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri & harian yang berjumlah 45 pegawai yang sekaligus dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, analisis uji t, dan analisis uji F dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS Version 22,00 for Windows* Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 1,081 + 0,319X_1 + 0,491X_2$ . Berdasarkan analisis determinasi = 83,8% berarti bahwa besarnya kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 83,8%. Sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas pada penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai  $t_{1\text{-hitung}}$  dan  $t_{2\text{-hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau 2,664 dan 2,773 > 1,681 artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = 108,449 > 3,21$ . Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

*Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*

### ***ABSTRACTION***

The purpose of this study is to discuss about how the influence of work environment and work discipline partially or simultaneously on the performance of employees at the Regional Secretariat Government In Gianyar regency. Types of data used are qualitative data and quantitative data. Sources of data used are primary data and secondary data. Data collection methods used were observation, interview, questionnaire and documentation. The number of samples is determined by probability sampling method with proportional random sampling type. Respondents in this study are civil servants & daily, amounting to 45 employees who are also used as respondents. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, determination analysis, t test analysis, and F test analysis using computer assistance program SPSS Version 22.00 for Windows Based on the results of multiple linear regression analysis obtained equation  $Y = 1.081 + 0.319X_1 + 0.491 X_2$ . Based on the analysis of determination = 83.8% means that the amount of work environment and work discipline contribution to employee performance is 83.8%. While the rest of 16.2% influenced by other factors not discussed in this study. Based on the results of t test analysis obtained  $t_1$ -count and  $t_2$ -count >  $t_{table}$  or 2.664 and 2.773 > 1.681 means there is a positive and significant influence partially between work environment and work discipline on employee performance. Based on the results of F test analysis obtained value  $F_{count} > F_{table} = 108,449 > 3.21$ . This means that work environment and work discipline have positive and significant effect simultaneously on employee performance.

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

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sekretariat Daerah (Setda) merupakan unsur staf yang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas dan Lembaga Teknis Daerah (LTD). Dalam upaya terlaksananya fungsi tugas dari Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar dengan baik, maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai secara periodik setiap satu tahunnya untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar menggunakan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menggunakan dasar peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai negeri dalam waktu satu tahun yang nantinya output kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kinerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar.

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Menurut Mardiana (2005), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. 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.

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut 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.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan suatu instansi/perusahaan (Handoko, 2001). Setiap

instansi/perusahaan selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi/perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar sering mengalami kendala yang berkaitan dengan lingkungan kerja, dimana beberapa pegawai masih belum dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya, kemudian ada beberapa fasilitas kantor seperti printer yang rusak sehingga ini menyebabkan kinerja pegawai belum mampu bekerja secara optimal. Selain lingkungan kerja, hal yang menyebabkan kinerja pegawai belum mampu bekerja secara optimal yaitu disiplin kerja pegawai, seperti ada beberapa pegawai menggunakan jam istirahat kantor terlalu lama, selain itu adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu terindikasi pada laporan kehadiran pegawai yang rendah.

Berdasarkan permasalahan di atas bisa dilihat adanya masalah dalam hal lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar. Untuk itu peneliti melakukan penelitian di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar dengan memperhatikan beberapa indikator dari sudut pandang SDM terhadap kinerjanya. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar”.

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

- a. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar ?
- b. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar ?

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar, yang berlokasi di Jl. Ngurah Rai, No. 5-7, Gianyar, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali. Dasar pertimbangan melakukan penelitian pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar, karena lingkungan kerja yang kurang baik dan disiplin kerja yang masih kurang. Obyek penelitian adalah bidang sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Pada penelitian ini digunakan teknik analisis data, Teknik analisis data pertama adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui pola pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data kedua adalah Analisis Determinasi. Analisis ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dinyatakan dalam persentase.

Teknik analisis data ketiga adalah Analisis Uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi ( $b_1$  dan  $b_2$ ) apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan atau diperoleh secara kebetulan. Teknik analisis data keempat adalah Analisis Uji F, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara serempak atau bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji statistik t (t-test) dan uji statistik F (F-test), diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 22.00 for Windows*. Adapun tabulasi hasil analisis disajikan pada tabel 1

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	T-hitung	Sig.t
Konstanta	1,081	1,020	0.313
Lingkungan Kerja	0,319	2,664	0,011
Disiplin Kerja	0,491	2,773	0,008
<hr/>			
R	.915		
R <sup>2</sup>	.838		
F-hitung	108,499		
Signifikansi F	0,000		

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,081 + 0,319X_1 + 0,491X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di peroleh informasi :

- a. Nilai  $a = 1,081$  artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja atau nilainya adalah konstan maka Kinerja Pegawai adalah sebesar rata-rata 1,081.
- b. Nilai  $b_1 = 0,319$  artinya apabila Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan maka meningkatnya Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar rata-rata 0,319.
- c. Nilai  $b_2 = 0,491$  artinya apabila Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan maka meningkatnya Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh



meningkatnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar rata-rata 0,491.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana jika secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja ditingkatkan maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Pegawai.

### **Analisis Determinasi**

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja yang dinyatakan dalam persentase. Adapun hasil analisisnya disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Analisis Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.838	.830	1.08181

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Program *SPSS Version 22.00 for Windows* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya  $R^2$  adalah 0,838. Jadi besarnya koefisien determinasi ( $D=83\%$  (persen)). Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 83,8%. Sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

## Analisis Uji t

Analisis Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau diperoleh secara kebetulan. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.081	1.059		1.020	.313
Lingkungan Kerja	.319	.120	.456	2.664	.011
Disiplin Kerja	.491	.177	.475	2.773	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada variabel lingkungan kerja hasil nilai t hitung sebesar 2,664 dengan nilai signifikan .011 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 di dapat t tabel yaitu sebesar 1,681. nilai t hitung diperoleh sebesar 2.664 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,681, ternyata nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pada variabel Disiplin Kerja hasil nilai t hitung sebesar 2,773 dengan nilai signifikan .008 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 di dapat t tabel yaitu sebesar 1,681. Nilai t hitung diperoleh sebesar 2,773 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,681, ternyata nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan t hitung berada pada daerah penolakan Ho, oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

#### **Analisis Uji F**

Analisis uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	253.958	2	126.979	108.499	.000 <sup>b</sup>
Residual	49.153	42	1.170		
Total	303.111	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Dari uji ANOVA atau F test, diperoleh F hitung adalah 108,499 sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ) maka diperoleh nilai F tabel 3,21. Untuk membuktikan  $H_0$  diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diajukan maka dipengaruhi uji sisi kanan yang dapat digambarkan dalam sebuah kurva penerimaan dan penolakan hipotesis.

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 108,499 sedangkan nilai F tabel 3,21 ternyata nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel dan F hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan terbukti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar. Hal ini bisa dilihat dari koefisien regresi positif lingkungan kerja sebesar 0,319, koefisien regresi positif disiplin kerja sebesar 0,491. Kemudian dari  $t_1$ -hitung lingkungan kerja sebesar 2,664 dan dari  $t_2$ -hitung disiplin kerja sebesar 2,773 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,681. Berdasarkan pengujian secara simultan, menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat

Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar, dilihat dari nilai F-hitung sebesar 108,449 lebih besar dari F-tabel 3,21

### **SARAN**

Mengingat lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar, maka diajukan saran sebagai berikut :

- a. Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar, diharapkan 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 dan menjaga hubungan kerja dengan baik terhadap pimpinan maupun sesama rekan kerja.
- b. Sekretariat Daerah Pemerintah Di Kabupaten Gianyar, diharapkan juga agar lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Adapun langkah penting dalam peningkatan disiplin kerja yaitu dengan memperhatikan tingkat kehadiran pegawai, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan.

## REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Akbar & Usman. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalial Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2006, *Manajemen Personalial, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anoraga Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ardana Komang, dkk. 3008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arep Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Basri, A. F. M, dan Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja, Grafindo Persada.
- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Dessler Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Indeks.
- Freddy Rangkuti. 2008. *The Power Of Brands*, Jakarta : Peneliti Gramedia.
- Ghozali Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, 2002. *Organisasi Perilaku-struktur-proses*, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Handoko T Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

- Hasibuan Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Novitasari Ima. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi interpersonal dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Kediri Tahun 2015*. "Jurnal Simki Economic" Diakses 1 Oktober 2017. <http://simki.unpkediri.ac.id/jurnal/Simki-Economic/>
- Panggabean Mutiara S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto, 2011, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Rio Sanjaya Muhammad Taufiek. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol.4 Edisi VI. Diakses 1 Oktober 2017. <http://journal.student.uny.ac.id/>
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simanjuntak Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Jakarta : Prisma.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Peneliti*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

\_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno. Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Widari Tri. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Bagian Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi S1. Lumbung Pustaka UNY. Diakses 1 Oktober 2017. <http://eprints.uny.ac.id/>