

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya)

Indah Yuliani, Suprayoga

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Wijaya Putra

indahyulia379@gmail.com¹, Suprayoga@uwp.ac.id²

Abstrak

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi itu sangat baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Distrik Benowo di Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kecamatan Benowo yang berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh tersebut, maka studi kasus merupakan penelitian yang penulis gunakan dengan menggunakan teknik kuantitatif. Setelah menghitung hasil uji F melalui tabel ANOVA yang dilakukan untuk melihat efek nyata dari variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, ditemukan bahwa jumlah F adalah 212,095 lebih besar dari F tabel 3,32 dan signifikansi 0,000b lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima atau dikatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R square sebesar 0,833 Ini berarti bahwa kontribusi pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah 0,833 atau 83,3%. Sedangkan 16,7,% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan atau informasi kepada pimpinan atau atasan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The work environment is a measuring tool that will affect employee performance, if the work environment in an agency is very good. A pleasant work environment for employees through enhancing harmonious relationships with superiors, coworkers, and subordinates, as well as support by adequate facilities and infrastructure in the workplace will have a positive impact on employees so that employee performance can improve. This study aims to analyze the effect of the work environment on employee performance in the Benowo District Office in Surabaya. This type of research is quantitative through an associative approach. The population in this study were all employees of Benowo sub-district, amounting to 30 people. The sampling method used is total sampling.

After calculating the results of the F test through the ANOVA table conducted to see the real effect of the Work Environment variable on employee performance, it is found that the F count is 212.095 greater than the F table 3.32 and the significance of 0.000b is smaller than 0.05 then H1 is accepted or said to have a positive and significant effect on employee performance. R square value of 0.833 This means that the contribution of the influence of the independent variable (Work Environment) to the dependent variable (Employee Performance) is 0.833 or 83.3%. While 16.7,% is influenced by other variables not examined in this study. The results of this study can provide input or information to leaders or superiors that taking into account the work environment contained in the agency will affect employee performance.

Keywords: work environment, employee performance

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 pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Sesuai dengan peranan dari pegawai tersebut, di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 1 disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan pengertian Pegawai Negeri di atas, maka kewajiban Pegawai Negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang tertuang dalam Pasal 3 bagian kesatu tentang kewajiban Pegawai Negeri mencerminkan kesigapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor, itu merupakan bentuk peranan Pegawai Negeri yang bekerja secara optimal serta sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku, dan ini semua berarti Pegawai Negeri sangatlah penting peranannya dalam menjaga jalannya suatu roda kehidupan organisasi serta sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Maka di dalam Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengenai kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf b bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN.

Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar pegawai ASN melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tanpa kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya pelaksanaan organisasi ke arah yang lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan atau hasil pencapaian organisasi tersebut. Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu. Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simanjutak (2005) dalam Widodo (2015:133) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung,

supra sarana dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Maka dari itu diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benowo Surabaya sudah dapat dikatakan baik akan tetapi masih adanya beberapa kinerja pegawai yang masih belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan standart kerja, antara lain seperti hasil kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya belum tepat waktu. Selain hal tersebut juga terlihat bahwa lingkungan kerja secara fisik sudah di katakan baik. Akan tetapi masih adanya kendala di dalam lingkungan non fisik di Kecamatan Benowo Surabaya yang mana seperti hubungan antar rekan kerja kerap kali menjadi keluhan diantara sesama pegawai. Sebagai contoh dimana terdapat pegawai yang bekerja diluar tupoksinya disebabkan oleh kelalaian pegawai lain yang selalu mengandalkan rekan kerja di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga hal-hal tersebut memicu adanya hubungan antar sesama rekan kerja menjadi kurang harmonis.

Dengan adanya hubungan kerja yang kurang baik Sebaiknya hubungan antar pegawai harus diperhatikan dengan baik agar terjalin kerjasama yang positif antar pegawai serta, terciptanya suatu hubungan yang harmonis antara pimpinan dan seluruh pegawai yang ada dalam instansi sehingga, interaksi yang diberikan positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula, sedangkan

lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Benowo Kota Surabaya”.

Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” yang menterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula yang berarti prestasi, bisa pula yang berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan . para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Payaman Simanjuntak,2006). Menurut Rivai dan Basri (2008) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Hasibuan Melayu (2007) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Wibowo (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Selanjutnya Mangkunegara (2006:9), mengemukakan bahwa: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Umar Husein (2005:104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan,suatu prestasi, suatu

pameran umum keterampilan”. Menurut Veithzal Rivai (2008:309) menegemukakan kinerja adalah “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan”. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jikky sadeli dan Bayu Prawira (2006: 78), “menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Nawawi (2005:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya “berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri, kompetensi. Didalam manajemen terdapat 3 (tiga) jenis kinerja yang terdiri atas: pertama kinerja pegawai, definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kedua proses manajemen kinerja, seluruh kegiatan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan, penilaian kerja sering disebut system manajemen kinerja. Ketiga kinerja organisasi, kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota prganisasi serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hani Handoko T (2005), menyatakan “pengukuran kinerja adalah memberi umpan balik kepada manajemen dalam bentuk informasi mengenai pelaksanaan suatu rencana dan titik–titik dimana perubahan memerlukan penyesuaian – penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian “. Adapun aspek – aspek standar kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2005:18), terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yaitu: Aspek kuantitatif meliputi: Proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, kemampuan

mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen).

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Bernardin dalam Robbins (2006:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas: Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Kemandirian: Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- e. Komitmen kerja: Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi. Dari beberapa pengertian tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa yang bisa dipakai sebagai pedoman dalam penyusunan daftar pertanyaan adalah dari bukunya John Bernadin kemudian T Hani Handoko juga mendukung John Bernadin sehingga bisa saling melengkapi, dan mencerminkan keadaan kinerja yang sesungguhnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Maka dari itu diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator Lingkungan kerja Menurut Sunyoto (2012: 45) indikator lingkungan kerja adalah

1. Hubungan antar rekan kerja: Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Suasana kerja: Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan pegawai tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja: Dalam hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.
4. Keamanan Lingkungan kerja: Dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Penelitian pada umumnya bertujuan untuk mengetahui dan menentukan sesuatu yang baru tentang suatu masalah atau fenomena yang terjadi pada suatu objek. Menurut Sugiono (2007:2), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dibuktikan dan dikembangkan sehingga pada gilirannya suatu pengetahuan dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan. Sedangkan pendekatan assosiatif yang diutarakan juga oleh Sugiyono (2017) yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini pendekatan assosiatif kausal ini digunakan untuk mengetahui Hubungan kausal yang bersifat sebab akibat.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Benowo yang berlokasi di Jl. Kendung No 47 Sememi, Benowo, Kota Surabaya. Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut "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". Menurut Sugiyono (2015:135) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Muhammad Ali dalam Feni (2014:40) populasi adalah keseluruhan objek penelitian baik berupa manusia, benda, peristiwa atau berbagai gejala yang terjadi karena itu merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan atau menunjang keberhasilan dalam penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Benowo Kota Surabaya yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiyono (2015:116) sampel dapat didefinisikan sebagai berikut "Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi". Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kecamatan Benowo dengan jumlah 30 orang. Metode pengambilan Sampel yang digunakan adalah total sampling . Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono,2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 50 maka sampel yang diambil adalah secara keseluruhan. dalam hal ini sampel yang diambil dari penelitian ini adalah total sampling dengan jumlah 30 orang.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu (a) Data Primer Menurut Sugiyono (2015:223) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pada sampel yang ditentukan. Selanjutnya (b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015:223) “sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”, misalnya orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan baik berupa buku, jurnal, majalah dan dokumen lainnya yang memiliki kaitan dengan kajian pustaka yaitu media iklan televisi dan efektifitas iklan.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Kusioner/Angket, wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud teknik analisis data adalah: “Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”. Teknik analisis data yang digunakan yang akan penulis teliti adalah Teknik Analisis Regresi Linier berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jawaban terhadap kuesioner diolah dengan menggunakan Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan score 1, Tidak Setuju (TS) dengan score 2, Kurang Setuju (KS) dengan score 3, Setuju (S) dengan score 4, Sangat Setuju (SS) dengan score 5. Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Rumus analisis regresi linier sederhana yang digunakan, yakni:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Variabel Kinerja Pegawai
- a = Koefisien regresi a
- b = Koefisien regresi b
- X = Variabel Lingkungan Kerja

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Analisis Product Moment ini untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variabel yang diukur yakni Lingkungan kerja (X) dan Kinerja pegawai (Y) maka digunakan teknik analisis korelasi *product moment* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Banyaknya Sampel

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel X (Lingkungan kerja)

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel Y (Kinerja pegawai).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebuah data dinyatakan valid apabila koefisien korelasi diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan *valid*. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,6 dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha < 0,6.

Tabel 1
Uji Validitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940	,883	,879	,709

Sumber: Hasil Olah Data Spss

Dapat dilihat dari tabel 1 diatas, Dapat diketahui bahwa hasil R hitung diatas dari semua pernyataan, nilai r hitung diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X)	0.840	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0.789	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data Spss

Dapat dilihat dari Tabel 2 diatas. Dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai menunjukkan realibel, karena nilai *Cronbach's Alpha* >0,6.

Tabel 3
Hasil Uji Kofesien Korelasi (R)

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X)	X ₁	0.702	Valid
	X ₂	0.754	Valid
	X ₃	0.543	Valid
	X ₄	0.698	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.430	Valid
	Y ₂	0.354	Valid
	Y ₃	0.715	Valid
	Y ₄	0.668	Valid
	Y ₅	0.684	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Spss

Berdasarkan table 3 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,940. Nilai R menunjukkan korelasi berganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Artinya adalah bahwa korelasi berganda antara variabel independen (Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) memiliki hubungan yang sangat kuat karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh mempunyai derajat keeratannya sangat kuat yang mendekati nilai 1. Hasil koefisien

determinasi nilai R² merupakan nilai R Square sebesar 0,833 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,833 atau sebesar 83,3%. Sedangkan 16,7,% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji f (Simultan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,426	1,305		2,626	,014
Lingkungan Kerja	1,048	,072	,940	14,563	,000

Sumber: Hasil Olah Data Spss

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 212,095 lebih besar dari F tabel 3.32 serta signifikansi sebesar 0,000^b lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima atau dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106,594	1	106,594	212,095	,000 ^b
Residual	14,072	28	,503		
Total	120,667	29			

Sumber: Hasil Olah Data Spss

Berdasarkan hasil analisis regresi bivariat pada tabel 5 diatas, sesuai dengan model analisis yang digunakan, yaitu regresi linier sederhana, maka dapat dilakukan analisis dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,426 + 1,048X$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier sederhana dari persamaan di atas dapat mempunyai pengertian sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 3,426 mempunyai pengertian bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Benowo Kota Surabaya adalah sebesar 3,426.
2. Koefisien regresi x = 1,048 mempunyai pengertian bahwa peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar satu-satuan, maka akan mengakibatkan perubahan dengan arah yang sama terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Benowo Kota Surabaya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis penelitian ini sebagai berikut : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan benowo kota surabaya. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yaitu diketahui t hitung (14,563) > t tabel (2,052) dan sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan benowo kota surabaya.

Interprestasi (Pembahasan)

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal guna untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan pengujian korelasi (R), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai didapatkan sebesar 0,940. Dimana korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula. Berdasarkan Uji F, didapat hasil F hitung (212,095) > F tabel (3,32) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dari hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai didapatkan sebesar t hitung (14,563) > t

tabel (2,052) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor kecamatan benowo kota surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula, sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para pegawai akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Maka dari itu diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian wijaya 2017 dengan judul “ Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah kabupaten musi banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)” yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang Artinya apabila lingkungan kerja pegawai tersebut baik maka akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai tersebut kurang baik maka menjadikan pegawai tersebut sulit untuk mengerjakan pekerjaannya. Jika ingin melihat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai bisa dilihat berdasarkan output SPSS, Hasil penelitian yang dilakukan pada kantor kecamatan benowo kota surabaya menunjukan bahwa Motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,129 > 2,052$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta hubungan korelasi yang sangat kuat yakni sebesar 0,975. Dengan adanya hal tersebut maka hipotesis pertama bisa diterima. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator upah yang adil dan layak yang artinya dengan pemberian upah yang adil dan layak maka dapat mendorong motivasi

kerja seseorang menjadi lebih baik lagi. Selain itu keamanan bekerja juga dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan (Farid dan Hamid;2016) bahwa pegawai mempunyai tingkat motivasi kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dengan maksimal. Karna itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa organisasi pada suatu tujuan yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian mahmud halim (2016) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai badan dan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten mamuju utara” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Sedangkan jika ingin melihat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara stimulan terhadap kinerja pegawai bisa dilihat berdasarkan output SPSS, Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja(X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan benowo surabaya. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa motivasi kerja Hal ini tunjukan (β) 0,588 (* $p < 0.05$; $p = 0.000$) dan lingkungan kerja (β) 0,414 (* $p < 0.05$; $p = 0.001$) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,951. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan benowo kota surabaya. Dengan adanya hal tersebut maka hipotesis ketiga bisa diterima.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh umar (2005;92) yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan

motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini sejalan dengan Penelitian Yofanda Budi Pratama (2015) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten sleman” Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) dengan item indikator sebagai berikut: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, keamanan bekerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Benowo Kota Surabaya. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula
2. Setelah dilakukan perhitungan berdasarkan Uji F, didapat hasil F hitung (212,095) > F tabel (3,32) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Benowo Kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, hasilnya t hitung (14,563) > t tabel (2,052) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Benowo Kota Surabaya.
3. Hasil dari penelitian ini menjawab hipotesis bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Benowo Surabaya.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan di kantor kecamatan benowo kota surabaya.

maka akan dikemukakan beberapa saran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pegawai dapat menjalankan kinerjanya dengan profesional sehingga menciptakan hasil kerja yang berkualitas agar dapat memotivasi pegawai yang lain untuk memberikan kontribusi kerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Sebaiknya hubungan antar pegawai harus diperhatikan dengan baik agar terjalin kerjasama yang positif antar pegawai serta, terciptanya suatu hubungan yang harmonis antara pimpinan dan seluruh pegawai yang ada dalam instansi sehingga, interaksi yang diberikan positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.

Harapannya bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel independennya yang termasuk faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung PT.Refika Aditama.
- Ahyari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja. Bandung : Pionir Jaya.
- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini , Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara Persero Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta Jurnal Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015
- Alex, S, Nitisemito. 2005. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Agus Murdiyanto, analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal Ekonomi Tema Vol 9 edisi 1, April 2012 hal 12 – 28.
- Azwar, Saefuddin. 2007. Metode Peneletian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru
- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Eliyanto, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018 P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794

- Ekaningsih, Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja. *Jurnal ilmu sosial*. Volume 4 No.1 2012 Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi bulungan Tarakan.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalialia Edisi Keenam*, Jakarta, Raja Grafindo
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*, Erlangga.
- Hani Handoko T, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 3*, Penerbit Ganesa, Yogyakarta 2005.
- Hasibuan, Malayu S. P, Drs. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Herman Sofiyandi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri Supriyanto & Djudi Mukzam, Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja karyawan *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 58 No 1 Mei 2018
- Hendry wijaya 2017 “ Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah kabupaten musi banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin” ISSN : 2540-816X Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Rineka Cipta*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Mardiana,2005, *Manajemen Produksi* , Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Melayu, Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Mahmud Halim, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai badan dan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten mamuju utara Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 5, Mei 2016
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFPE.
- Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Ridwan, 2007, Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Rineka Cipta, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 20008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12 Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 20017. *Metode penelitian Kualitatif dan kuantitatif*, dan R&D Alfabeta Bandung.CV
- Siregar, Syofian, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual dan SPSS, Edisi pertama, Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Salam, Darma Setyawan. 2007. Manajemen Pemerintahan Indonesia. Jakarta: Djambatan.
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke1. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono,2008, Statistika Untuk Penelitian, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. Dasar – Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, George R. 2006. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar Husein, 2005, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Winardi, 2007 , Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yofanda Budi Pratama 2015 “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten sleman”
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang tertuang dalam Pasal 3 bagian kesatu tentang kewajiban Pegawai Negeri.
- Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai kewajiban dari Pegawai Negeri.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.