

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MURUNG RAYA

**Musthafa, Imawati Yousida*, Yunita Patrisia,
Lanny Purnama Kosasi, Donny Gondo Subianto**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya baik secara simultan, parsial, dan variabel yang dominan. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan populasi adalah seluruh pegawai DLH di Kabupaten Murung Raya yang berjumlah 31 pegawai. Jumlah sampel sebesar 31 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah teknik sampel sensus. Variabel bebas adalah disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja, serta variabel terikat adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya. Lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

Latar Belakang

Lembaga pemerintahan sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, dalam mencari calon pegawai mempunyai kriteria tertentu dan syarat-syarat yang cukup sulit. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia dalam pemerintahan disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil atau PNS.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan keseluruhan upaya untuk

meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Anggraeni, 2011). Oleh sebab itu, penting bagi sebuah lembaga pemerintahan untuk memastikan bahwa pegawai yang dimiliki merupakan manusia-manusia unggul yang memiliki kualitas yang baik dan mampu membantu organisasi mewujudkan visinya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Keberadaan Pegawai Negeri

Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah Pegawai dengan kinerja yang baik yang mampu menjaga kualitas kerja dalam jangka panjang adalah keinginan setiap lembaga atau instansi pemerintahan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Dikatakan penting dikarenakan kinerja merupakan indikator organisasi dalam menilai karyawan selama bekerja di organisasi tersebut.

Pencapaian IKU Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung menunjukkan peningkatan serta penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, realisasi IKU sebesar 17%, kemudian meningkat menjadi 18% pada tahun 2021 dan 20% pada tahun 2022. Sehingga, jika dirata-ratakan Pencapaian IKU sebesar 18%. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya masih kurang berhasil meningkatkan pencapaian realisasi IKU dalam penanganan sampah di wilayah Kabupaten Murung Raya terlihat dari pencapaian pengurangan sampah.

Pencapaian IKU pengurangan sampah juga menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun walaupun sangat rendah dari target. Pada tahun 2020, realisasi IKU pengurangan sampah sebesar 1%, kemudian meningkat menjadi 1.5% pada tahun 2021 dan 3% pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya kurang berhasil meningkatkan upaya pengurangan sampah di kabupaten tersebut.

Target penanganan dan pengurangan sampah merupakan target untuk Kabupaten Murung Raya, namun sampai saat ini, yang mampu ditangani oleh DLH Murung Raya hanyalah sampah yang ada di Kota Puruk Cahu atau di Ibukota Kabupaten saja. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal kondisi geografis Kabupaten Murung Raya yang didominasi oleh wilayah perbukitan dan sungai serta infrastruktur jalan antar desa dan kecamatan yang masih belum begitu bagus sehingga menyulitkan transportasi pengangkutan sampah di wilayah di luar Kota Puruk Cahu. Serta jumlah SDM/pegawai yang menangani persampahan masih dirasa kurang terutama pegawai yang ahli dan terampil dalam hal penanganan dan pengurangan persampahan.

Nilai SKP pegawai Dinas Lingkungan Hidup juga meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, nilai SKP rata-rata adalah 86,26. Pada tahun 2021, nilai SKP rata-rata meningkat menjadi 86,72. Pada tahun 2022, nilai SKP rata-rata meningkat lagi menjadi 88,57. Kriteria penilaian SKP pegawai Dinas Lingkungan Hidup adalah baik. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup secara keseluruhan adalah baik. Sehingga hal ini dapat menjadi indikator bahwa Dinas Lingkungan Hidup telah berhasil melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap lembaga ataupun organisasi pasti memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawainya. Peraturan dibuat guna mengatur segala tata tertib di organisasi.

Seperti halnya apa yang harus dilakukan serta apa yang tidak boleh dilakukan seperti halnya etika dalam bekerja dalam sebuah organisasi. Fenomena disiplin kerja terlihat dari pegawai masuk hingga pegawai selesai dalam bekerja (pulang kerja) harus sesuai dengan jam yang dijadikan patokan selama bekerja dalam organisasi. Dengan adanya kedisiplinan maka dipastikan bahwa kinerja juga dalam kondisi yang sesuai dengan keinginan organisasi.

Ketidakdisiplinan dalam bekerja, tidak adanya komitmen maupun lingkungan kerja yang tidak baik dapat merusak aktivitas organisasi, sebagai contoh pegawai disebuah kantor yang sering terlambat datang, sehingga mengganggu aktivitas kerja yang seharusnya dilakukan secara kolektif oleh seluruh pegawai. Beberapa contoh fenomena seperti keterlambatan masuk kerja, tingkat absensi, penyimpangan kerja seperti bercakap-cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja, merusak peralatan kantor, dan lainnya harusnya sudah dapat teratasi dengan baik.

Ini menunjukkan lemahnya persepsi disiplin kerja membawa konsekuensi negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi pemerintah dalam melayani masyarakat luas. Begitu pula permasalahan yang terjadi masih banyak pegawai yang masih kurang disiplin dan sebenarnya menyadari bahwa dirinya telah melanggar peraturan tetapi seringkali tidak ada komitmen yang kuat untuk menghentikannya, sehingga perlu diketahui dan dikaji lebih lanjut.

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap

bertahan di organisasi (Umam, 2020). Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah organisasi/ lembaga. Misalkan komitmen untuk berada dalam kantor selama mengerjakan serta loyal kepada organisasi. Dengan adanya komitmen maka bisa dikatakan bahwa pegawai menyetujui bahwa segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2019). Lingkungan kerja merupakan faktor kenyamanan dalam menjalankan tugas yang diembannya selama bekerja di sebuah organisasi. Telah diketahui bersama bahwa pada saat dibuka pendaftaran untuk menjadi PNS dalam konteks ini seperti Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya, terhitung banyak yang mendaftarkan diri.

Studi Literatur Kinerja pegawai

Robbins (2016) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Pendapat didukung oleh Prawirosentono (2016), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan

sesuai dengan moral dan etika. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang sesuai dengan apa yang telah dijadikan ketetapan organisasi dalam melakukan penilainnya.

Indikator kinerja pegawai menurut Suyadi (2018) meliputi:

1. Kuantitas: Kuantitas merujuk pada volume atau jumlah dari suatu pekerjaan atau produk yang dihasilkan.
2. Kualitas: Kualitas merujuk pada tingkat keunggulan atau kebaikan dari suatu pekerjaan atau produk.
3. Keandalan: Keandalan merujuk pada kemampuan suatu produk atau sistem untuk bekerja dengan baik dan konsisten dalam jangka waktu yang lama.
4. Kehadiran: Kehadiran merujuk pada kehadiran fisik seseorang dalam tempat kerja atau kegiatan tertentu.
5. Kemampuan Bekerja Sama: Kemampuan bekerja sama merujuk pada kemampuan seseorang untuk bekerja dengan orang lain secara efektif dan efisien.

Disiplin Kerja

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (2018) disiplin itu berasal dari bahasa Latin dari kata “discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Menurut Sinungan (2017) disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Disiplin waktu: Disiplin waktu merujuk pada sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, termasuk kehadiran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
2. Disiplin peraturan dan berpakaian: Disiplin peraturan dan berpakaian merujuk pada sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, termasuk aturan berpakaian.
3. Disiplin tanggung jawab kerja: Disiplin tanggung jawab kerja merujuk pada sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, termasuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Komitmen Organisasi

Menurut Steers dan Porter (2018) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Steers dan Porter (2018) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah komitmen kerja, yaitu:

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
2. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Menurut Steers dan Porter (2018) komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat

dilihat paling tidak dengan tiga indikator, yaitu: Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative commitment

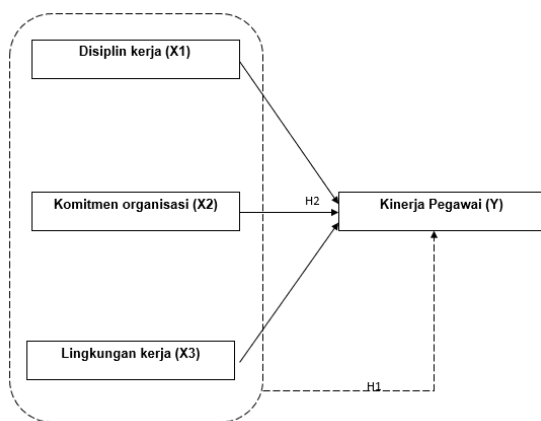
Lingkungan Kerja

Menurut Sarwono (2017) “Lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang. Suhu, kebisingan, polusi udara, kesesakan dan kepadatan dapat memberikan dampak terhadap tingkahlaku seseorang”. Menurut Nitisemito (2018) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”

Siagian (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2024

Hipotesis Penelitian

H1: Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya.

H2: Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya.

H3: Disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam tesis ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya di Beriwit, Kecamatan Murung, Kabupaten Murung Raya, Kalimantan Tengah.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai DLH di Kabupaten Murung Raya yang berjumlah 31 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan penelitian teknik sampel jenuh karena jumlah populasi cukup terbatas pada pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya sehingga jumlah sampel sebanyak 31 responden.

Definisi operasional adalah penjelasan masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.
- (2) Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri

individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan

- (3) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya
- (4) Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama

Hasil Penelitian dan Pembahasan Deskriptif Tanggapan Responden Disiplin Kerja

Nilai rata-rata keseluruhan pernyataan disiplin kerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya adalah 3,25. Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,29, yang diperoleh dari pernyataan "Kehadiran atau presensi menurut saya penting". Nilai rata-rata terendah adalah 3,03, yang diperoleh dari pernyataan "Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan".

Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya secara umum baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata yang tinggi untuk pernyataan "Kehadiran atau presensi menurut saya penting". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya kehadiran dalam bekerja.

Komitmen Organisasi

Nilai rata-rata keseluruhan pernyataan komitmen organisasi pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya adalah 2,82. Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,13, yang diperoleh dari pernyataan "Saya tidak mudah meninggalkan organisasi ini". Nilai rata-rata terendah adalah 2,61, yang diperoleh dari pernyataan "Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya".

Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya secara umum cukup baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata yang tinggi untuk pernyataan "Saya tidak mudah meninggalkan organisasi ini". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Lingkungan Kerja

Nilai rata-rata keseluruhan pernyataan lingkungan kerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya adalah 2,90. Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,19, yang diperoleh dari pernyataan "Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja". Nilai rata-rata terendah adalah 2,90, yang diperoleh dari pernyataan "Saya merasa sangat mampu dan berhasil dalam mengerjakan tugas yang diberikan".

Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai negeri sipil kantor Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya secara umum cukup baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata yang tinggi untuk pernyataan "Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya.

Kinerja Pegawai

Nilai rata-rata keseluruhan pernyataan kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya adalah 2,90. Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,16, yang diperoleh dari pernyataan "Saya memberikan hasil lebih optimal ketika dipasangkan satu sama lain". Nilai rata-rata terendah adalah 2,94, yang diperoleh dari pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya sesuai dengan yang ditentukan tanpa ada kesalahan".

Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya secara umum cukup baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata yang tinggi untuk pernyataan "Saya memberikan hasil lebih optimal ketika dipasangkan satu sama lain". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya mampu bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas.

Uji Validitas

Pengujian item-item pernyataan pada variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, nilai r hitung lebih besar dari r tabel product moment (0.3550) dan sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dengan tingkat

signifikansi 0,05 sehingga seluruh pernyataan untuk variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai dinyatakan valid

Uji Reliabilitas Penelitian

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner uji pada empat variabel penelitian memperlihatkan nilai cronbach's alpha masing-masing untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.808, untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.725, untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.937 dan untuk variabel kinerja sebesar 0.951

Uji Asumsi Klasik

Hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dengan nilai tolerance masing-masing variabel bebas disiplin kerja sebesar 0.248, komitmen organisasi sebesar 0.398 dan lingkungan kerja sebesar 0.418. Sementara itu, berdasarkan hasil perhitungan statistik nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, dengan nilai VIF masing-masing variabel bebas bernilai yaitu disiplin kerja sebesar 4.025, komitmen organisasi sebesar 2.509 dan lingkungan kerja sebesar 2.390. Berdasarkan hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF, ditarik kesimpulan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Data menyebar di sekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel coefficients di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.500 + 0.244 X_1 + 0.381 X_2 + 0.534 X_3$$

Hasil persamaan regresi linear berganda di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan:

Konstanta -0.500 menunjukkan jika disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) yang merupakan variabel bebas diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar $Y = -0.500$, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) maka besarnya penilaian kinerja (Y) sebesar -0.500.

Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0.244. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.244 menjelaskan bahwa apabila organisasi dikategorikan angka 0, maka tidak terdapat peningkatan faktor kinerja (Y) organisasi tersebut dan apabila organisasi dikategorikan angka 1, maka terdapat peningkatan faktor kinerja (Y) pada organisasi tersebut sebesar 0.244.

Koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar 0.381. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.381 menjelaskan bahwa apabila organisasi dikategorikan angka 0, maka tidak terdapat peningkatan faktor kinerja (Y) organisasi tersebut dan apabila organisasi dikategorikan angka 1, maka terdapat

peningkatan faktor kinerja (Y) pada organisasi tersebut sebesar 0.381.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0.534. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.534 menjelaskan bahwa apabila organisasi dikategorikan angka 0, maka tidak terdapat peningkatan faktor kinerja (Y) organisasi tersebut dan apabila organisasi dikategorikan angka 1, maka terdapat peningkatan faktor kinerja (Y) pada organisasi tersebut sebesar 0.534.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Dari hasil perhitungan nilai R² dalam analisis regresi berganda pada tabel (lihat lampiran) didapatkan dinilai koefisien determinansi R² sebesar 0.959 atau 95.9%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya sebesar 95.9%, sedangkan sisanya sebesar 4.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai f hitung 210.717 lebih besar dari f tabel yakni 2.9604 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel maka dapat disimpulkan

bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya. Hipotesis H1 diterima.

Uji t

Berdasarkan hasil estimasi variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai t hitung 3.178 lebih besar dari nilai t tabel 2.0395 serta nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut statistik, disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya.

Berdasarkan hasil estimasi variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung 6.582 lebih besar dari nilai t tabel 2.0395 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut statistik, komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya.

Berdasarkan hasil estimasi variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai t hitung 7.416 lebih besar dari nilai t tabel 2.0395 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut statistik, lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya. Hipotesis H2 diterima

Uji Dominan

Mencermati hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar adalah lingkungan kerja (X3) yaitu 0.447, ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya. Hipotesis H3 ditolak

Pembahasan Hasil Penelitian

Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil analisis data, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya. Hal ini didukung oleh nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Secara teori, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk loyal dan berdedikasi kepada organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga

dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan ketiga faktor tersebut secara simultan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya.

Dalam penelitian ini, nilai R^2 yang diperoleh adalah 0,959. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya sebesar 95.9%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Semakin baik disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai negeri sipil. Sedangkan sisanya sebesar 4.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut dapat berupa faktor-faktor individu, faktor-faktor organisasi, atau faktor-faktor lingkungan.

Konstanta -0.500 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) yang merupakan variabel bebas diabaikan atau diasumsikan 0, maka besar $Y = -0.500$. Hal ini mengindikasikan bahwa jika ketiga variabel tersebut tidak ada, maka penilaian kinerja pegawai akan berada pada nilai yang sangat rendah, yaitu -0.500. Nilai -0.500

dapat diartikan sebagai kinerja pegawai yang sangat tidak memuaskan. Pegawai yang memiliki kinerja sangat tidak memuaskan memiliki kemungkinan besar untuk tidak mematuhi peraturan, tidak loyal kepada organisasi, dan tidak nyaman dalam lingkungan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik ketiga variabel tersebut, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Nilai rata-rata tertinggi kinerja pegawai yaitu 3,16 yang diperoleh dari pernyataan "Saya memberikan hasil lebih optimal ketika dipasangkan satu sama lain". Hal ini mengindikasikan bahwa kerja sama yang baik merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kerja sama yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karena pegawai dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kerja sama yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena pegawai merasa termotivasi untuk bekerja sama dengan rekan-rekannya.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk loyal dan berdedikasi kepada organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga

dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Dalam penelitian ini, nilai R² yang diperoleh adalah 0,959. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya sebesar 95.9%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Semakin baik disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai negeri sipil. Sedangkan sisanya sebesar 4.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut dapat berupa faktor-faktor individu, faktor-faktor organisasi, atau faktor-faktor lingkungan.

Konstanta -0.500 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) yang merupakan variabel bebas diabaikan atau diasumsikan 0, maka besar Y = -0.500. Hal ini mengindikasikan bahwa jika ketiga variabel tersebut tidak ada, maka penilaian kinerja pegawai akan berada pada nilai yang sangat rendah, yaitu -0.500. Nilai -0.500 dapat diartikan sebagai kinerja pegawai yang sangat tidak memuaskan. Pegawai yang memiliki kinerja sangat tidak memuaskan memiliki kemungkinan besar untuk tidak mematuhi peraturan, tidak loyal kepada organisasi, dan tidak nyaman dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik ketiga

variabel tersebut, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Nilai rata-rata tertinggi kinerja pegawai yaitu 3,16 yang diperoleh dari pernyataan "Saya memberikan hasil lebih optimal ketika dipasangkan satu sama lain". Hal ini mengindikasikan bahwa kerja sama yang baik merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kerja sama yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karena pegawai dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kerja sama yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena pegawai merasa termotivasi untuk bekerja sama dengan rekan-rekannya.

Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya. Hal ini didukung oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 3,178 dan nilai

signifikansi sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif.

Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Nilai koefisien disiplin kerja pada gambar tersebut adalah 0,244. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai dengan arah yang lemah. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak terlalu besar. Hal ini didukung oleh teori yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Namun, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak terlalu besar karena masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong

pegawai untuk loyal dan berdedikasi kepada organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Nilai t hitung untuk komitmen organisasi sebesar 6,582 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk loyal dan berdedikasi kepada organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Nilai koefisien komitmen organisasi pada gambar tersebut adalah 0,381. Nilai ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai dengan arah yang sedang. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak terlalu besar. Hal ini didukung oleh teori yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk loyal dan berdedikasi kepada organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Namun, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tidak terlalu besar karena masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 7,416 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0,534. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai dengan arah yang kuat. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk merasa nyaman

dan termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi karena lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat langsung dirasakan oleh pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis data, teori, dan dukungan gambar, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya. Namun, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Lingkungan Kerja yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien lingkungan kerja yang paling besar, yaitu 0,534. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai dengan arah yang kuat. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh teori yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga

dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Lingkungan kerja fisik, seperti ruang kerja yang bersih, nyaman, dan aman. Lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan kerja yang baik, iklim kerja yang positif, dan budaya organisasi yang mendukung. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja non-fisik yang baik akan membuat pegawai merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikaitkan dengan kajian teori yang ada, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya.
2. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri

sipil kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya.

3. Lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Murung Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni. 2011. Manajemen Personalialia. Jakarta : Graha Indonesia.
- Arep. 2019. Psikologi Industri, Edisi Ketiga. Kabupaten Murung Raya : Penerbit Liberty.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arisandy, Desy. 2018. Hubungan Antara Persepsi Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Produksi Pabrik Keramik “Ken LilaProduction” Di Jakarta, Jurnal Psyche.
- Aritonang, Keke T. 2017. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPKPENABUR Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV. Juli 2017
- Basuki, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan Motivasi Sebagai Pemedias. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 5(1), 1-10.
- Djuremi, L. B. H., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 5(2), 1-10.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi. Kedua. Kabupaten Murung

- Raya. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadisaputro. 2019. Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Ketiga
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriani, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 11-20.
- Komarudin. 2018. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kabupaten Murung Raya: BPF.
- Muhyadi. 2017. Organisasi, Teori, Struktur dan Proses. LPTK. Depdikbud.
- Murgianto, S., Sulasmi, S., & Suhermin. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi, Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Layanan Terintegrasi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(2), 11-20.
- Nitisemito, Alex. 2018. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Kabupaten Murung Raya : BPF.
- Prawirosentono. 2016. Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2016, Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sari, W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai PemaliJuana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-10.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2017. Psikologi Lingkungan, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Siagian, P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sihombing, Umberto. 2018. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Sinungan, Muchdaryah. 2019. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers dan Porter. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Kabupaten Murung Raya : Salemba Empat.
- Sujarweni dan Endrayanto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2019. Statistika Ekonomi Induktif. Indeks. Jakarta.
- Supardi. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyadi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Terry, George R. & Rue, Leslie W. 2017. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara. Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, Vol.5 (1).
- Umam. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wardana. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Refika Aditama