

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

**Suharto**

[suharto080889@gmail.com](mailto:suharto080889@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

**Info Jurnal**

**Sejarah Artikel:**

Diterima

13 – 01 – 2022

Disetujui

26 – 02 – 2022

Dipublikasikan

28 – 12 - 2022

**Keywords:**

Work Discipline, Work  
Environment,  
Leadership, and  
Employee Performance

**Klasifikasi JEL:**

H10; H11

**Abstract**

*The purpose of this study was to examine and explain the effect of work discipline, work environment and leadership simultaneously on the performance of the employees of the Investment and One Stop Service Office of Southeast Sulawesi Province (DPMPTSP Prov. Sultra). This research approach is a survey with an explanatory research design. Data collection was carried out in a cross-sectional manner using an instrument in the form of a questionnaire. The population and sample of this study were 56 employees of the Office of Investment and One Stop Services of Southeast Sulawesi Province (DPMPTSP Prov. Sultra). The sampling technique used in this study was purposive sampling, namely sampling based on objectives or criteria. The analytical tool used is Multivariate Regression Analysis.*

*The results showed that work discipline partially had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Office of Investment and One Stop Services of Southeast Sulawesi Province (DPMPTSP Prov. Sultra). The work environment partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Office of Investment and One Stop Services of Southeast Sulawesi Province (DPMPTSP Prov. Sultra). Leadership partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Office of Investment and One Stop Services of Southeast Sulawesi Province (DPMPTSP Prov. Sultra). Simultaneously work discipline, work environment, and leadership have a positive and significant effect on employee performance at the Investment and One Stop Service Office of Southeast Sulawesi Province (DPMPTSP Prov. Sultra).*

## I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan ukuran prestasi yang harus dimiliki setiap aparatur sipil negara. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam mencapai tujuan nasional. Berdasarkan pada *grand theory* MSDM untuk mengkaji konstruksi dan menguji pengaruh antara variabel penelitian ini difokuskan pada kajian kinerja pegawai. Kinerja pegawai (*performance*) adalah ukuran untuk mengidentifikasi hasil pencapaian pegawai terhadap tujuan organisasi.

Pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional.

Suatu organisasi dalam mengembangkan organisasinya dan menjalankan segala tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerjanya tercapai sesuai yang telah ditetapkan sebelumnya dibutuhkan peran pemimpin, Siagian (2010) mengungkapkan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang dikatakan Siti Karlina Hidayati dkk (2019) disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2000: 195) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, dan antara pegawai dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Bukti empiris disiplin kerja berdasarkan hasil penelitian Siti (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa penerapan disiplin kerja membuat karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, menjadikan karyawan mematuhi aturan yang telah didefinisikan.

Pentingnya lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningih, 2013). Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang tenang, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Rima dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja artinya kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik berupa penerangan yang sesuai, sirkulasi udara yang terjaga, temperatur AC yang sesuai, penggunaan warna dinding dan dekorasi yang sesuai, karyawan menjaga kebersihan dengan baik, lingkungan kondusif dan aman, hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik dan hubungan sesama rekan kerja yang terjalin harmonis sudah baik atau sesuai sehingga karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Pentingnya kepemimpinan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai "Suatu proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin untuk mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahannya dalam suatu target guna mencapai tujuan organisasi" Menurut Kreitner & Kinicki (2005: 372). Kepemimpinan tidak bisa dilanggar dan tidak bergantung pada ambisi. Seorang pemimpin selalu motivasi diri bukan untuk mencapai ambisi tertentu, termotivasi untuk mengutamakan keunggulan pribadi.

Bukti empiris penelitian Muhammed dan Khalid (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja suatu pemimpin yang harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Disisi lain penelitian Rahayu dan Nur (2018) mengungkapkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif

dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada *Departemen Production* Di PT Cladtek Bi-Metal *Manufacturing* Batam.

Berdasarkan fenomena diatas maka kedisiplinan dan lingkungan kerja belum mampu mengoptimalkan kinerja sehingga perlu mempertimbangan kepemimpinan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara (DPMPTSP Prov. Sultra)”

## II. TINJAUAN LITERATUR

Landasan teori pada penelitian ini diawali dengan kajian teori sebagai dasar teoritik yaitu teori manajemen SDM. Mathis dan Jackson (2011:14) manajemen SDM adalah sistem rancangan formal yang memiliki keterkaitan erat dengan aktivitas dalam organisasi agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian kinerja dan sasaran organisasi. Konsisten dengan Dessler (2019:2) mengemukakan manajemen SDM yaitu proses mendapatkan pegawai (seleksi), melatih, pemberian kompensasi, penilaian hasil kerja pegawai, menjalin hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Manajemen SDM adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai yang bekerja di organisasi Amstrong (2020:3). Tujuan utama manajemen SDM adalah untuk memastikan ketersediaan pegawai yang tepat untuk pekerjaan yang tepat sehingga tujuan organisasi tercapai efektif.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2001: 329) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2001: 184) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berdasarkan persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang bekerja dengan mendapatkan layanan kompensasi (imbalan) dalam bentuk gaji dan tunjangan dari pemerintah.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Mathis and Jackson (2016) disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Hasibuan (2016) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Lingkungan Kerja**

Mardiana (2005:15) 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. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Ishak dan Tanjung (2003: 26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

### **Kepemimpinan**

Konsep pemimpin berasal dari kata asing “*leader*” dan kepemimpinan dari “*leadership*”. Kepemimpinan adalah salah satu fenomena yang paling mudah diamati tetapi paling sulit dipahami (Daft, 1998: dalam Wa Ode Zusnita dkk 2019). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi (Daft, 2006: 313) lebih lanjut Rivai (2006: 2) mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2005: dalam Rendyka Dio Siswanto 2017) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk

mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Hubungan Antara Variabel**

#### **Hubungan Antara Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin menurut Bejo Siswanto (2005:291) adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siti (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa penerapan disiplin kerja membuat karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, menjadikan karyawan mematuhi aturan yang telah didefinisikan. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai, jika karyawan tidak disiplin maka kinerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dari perusahaan Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Amir (2019), Silvan dkk (2019) dan Rima dkk (2018) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013). Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:2) adalah: “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Hasil penelitian Siti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hosein Palembang terhadap kinerja pegawai mampu menyediakan fasilitas kerja dan suasana kerja yang baik. Temuan ini sama dengan hasil sejalan dengan hasil penelitian Rima dkk (2018).

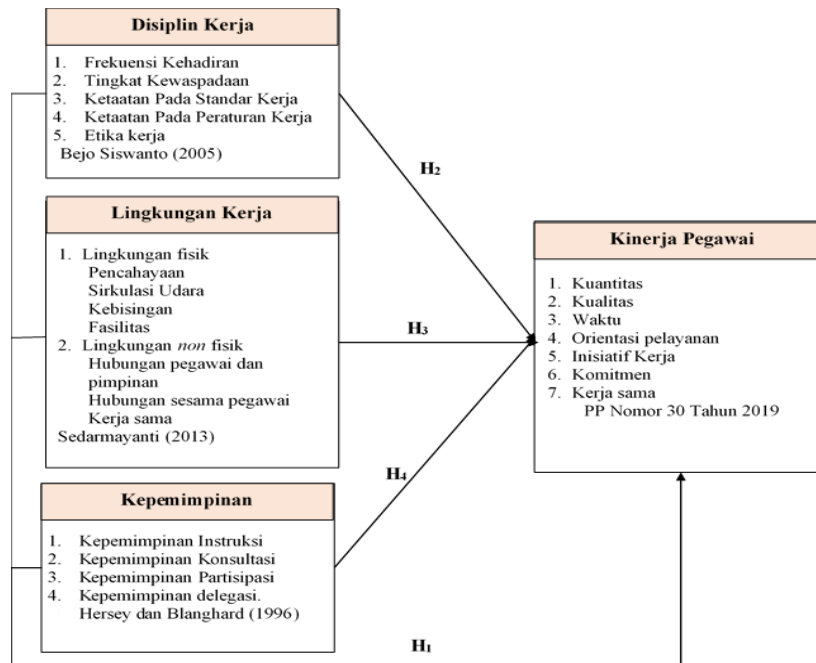
#### **Hubungan Antara Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai**

Pentingnya kepemimpinan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi. Kepemimpinan (leadership) didefinisikan sebagai “Suatu proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin untuk mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahannya dalam suatu target guna mencapai tujuan organisasi.” Muhammed dan Khalid (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja suatu pemimpin yang harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

#### **Kerangka Pikir Penelitian**

Berdasarkan pada teori serta hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada kajian pustaka, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dari perspektif universal dipengaruhi oleh berbagai variabel antara lain: disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dan hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1 Kerangka Pikir



**Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan model hipotesis, maka rumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

- H1. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai
- H2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
- H3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
- H4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

**III. METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, dengan demikian maka pendekatan penelitian ini adalah verifikasi dan penjelasan (*explanatory research*). Objek penelitian ini adalah Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 57 orang yaitu seluruh Pegawai. teknik penarikan sampel penelitian ini digunakan *purposive sampling*. Dengan demikian jumlah sampel sebanyak 56 responden kecuali unsur pimpinan. J

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Metode Pengumpulan data menggunakan kuesioaner. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan *skala Likert*. Kategori dari masing-masing jawaban dengan kriteria: Sangat Baik/Sangat setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) oleh Malhotra (2010) dan Cooper & Sehindler (2006).

Instrumen penelitian digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*). Dalam upaya mengelola data serta menarik kesimpulan maka peneliti menggunakan program SPSS versi 24.00 for windows. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif. Uji Asumsi Data terdiri dari uji normalitas, uji multikolaritas, uji heteroskedastisitas dan uji Linearitas. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dari analisis *regresi multivariate* (Hair et al., 2010: 79) dilakukan dengan cara uji Akurasi Ketepatan Model dengan Koefisien Determinansi (*R-Square*), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji T)

#### IV. HASIL PEMBAHASAN

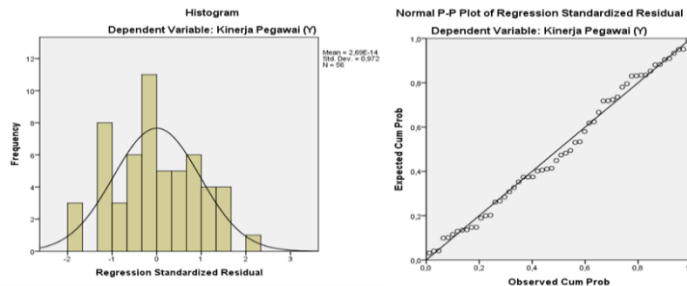
##### Uji asumsi Klasik

Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, diperlukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model telah memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan metode grafik. Hasil uji metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Data



Sumber: Output SPSS 24.0, data primer diolah 2021

Pada Gambar 2 terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antarvariabel independen (tidak terjadi multikolinearitas). Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel tidak ortogonal, yaitu variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Vaviabel Bebas		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Disiplin Kerja (X1)	0,322	3,107
	Lingkungan Kerja (X2)	0,682	1,467
	Kepemimpinan (X3)	0,269	3,719
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</b>			

Sumber: Output SPSS 24.0, data primer diolah 2021

Dari Tabel 1 terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, sehingga semua variabel dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Terjadinya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan adanya ketidaksamaan varian nilai residualnya antara variabel-variabel bebas yang dapat dideteksi melalui perhitungan uji koefisien korelasi *Rank Spearman*. Hasil uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yang mengkorelasikan antara nilai absolute *residual* dengan setiap variabel bebas dapat diringkas dalam Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi	Probabilitas
Disiplin Kerja (X1)	-0,161	0,235
Lingkungan Kerja (X2)	0,022	0,871
Kepemimpinan (X3)	-0,028	0,837
<i>a. Dependent Variable: Abs_RES</i>		

Sumber: Output SPSS 24.0, data primer diolah 2021

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi dari seluruh variabel bebas adalah lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  yang berarti model analisis regresi multivariat yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah merupakan fungsi linier atau tidak. Uji asumsi linieritas, yaitu bahwa hubungan antar variabel bebas pada variabel terikat yang diuji memiliki hubungan linier. Rujukan yang digunakan adalah prinsip *parsimony*, yaitu model dikatakan linear jika model linear signifikan atau bila seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian nonsignifikan. Pengujian linearitas data bertujuan untuk melihat apakah model yang digunakan merupakan model linear. Hasil pengujian linearitas disajikan Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Linieritas**

Hubungan Antara Variabel			Uji Linearitas	
			F	Sig.
Disiplin Kerja	→	Kinerja Pegawai	249,770	0.000
Lingkungan Kerja	→	Kinerja Pegawai	141,057	0.000
Kepemimpinan	→	Kinerja Pegawai	266,344	0.000

Sumber: Output SPSS 24.0, data primer diolah 2021

Hasil pengujian asumsi linearitas pada Tabel 5.11 diperoleh bahwa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan linear karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 5% ( $p < 0,05$ ). Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semua pengaruh antara variabel yang terdapat dalam model adalah linear, sehingga asumsi linearitas pada analisis regresi multivariat terpenuhi. Dengan demikian, membuktikan bahwa data yang digunakan memenuhi persyaratan linearitas, sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

**Analisis Regresi Multivariat**

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yang terdiri dari 3 variabel independen yaitu variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) serta 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Dan untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 24,00. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dilihat dalam Tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Multivariat**

Pengaruh antar Variabel		Standardized Coefficient (Beta)	t-value	Sig. t	Hasil
Disiplin kerja → Kinerja pegawai		0,418	4,201	0,000	Diterima
Lingkungan kerja → Kinerja pegawai		0,218	3,184	0,002	Diterima
Kepemimpinan → Kinerja pegawai		0,401	3,683	0,001	Diterima
R	: 0,913	F <sub>value</sub>	: 87,166		
R <sub>square</sub>	: 0,834	Sig. F	: 0,000		
		n	: 56		

Sumber : Output SPSS 24.0, data primer diolah, 2021

Hasil analisis regresi multivariat didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:  $Y = 0,418X_1 + 0,218X_2 + 0,401X_3$ . Hasil analisis regresi multivariate pada persamaan dapat diinterpretasikan nilai  $R = 0.913$  menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara sangat kuat karena nilainya berada di atas 0,50.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0.834, artinya keragaman semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara dapat di jelaskan oleh model sebesar 83,40% dan sisanya 16,60% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik.

Hasil uji F diperoleh nilai Fvalue = 87,166 dengan nilai signifikansi F atau probabilitas = 0.000 <  $\alpha = 0,05$  pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa baik secara simultan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Sehingga hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa dari nilai koefisien standardized variabel disiplin kerja lebih besar dari variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

### 1. Pengujian Secara Simultan (uji F dan $R^2$ )

Hasil pengujian diperoleh terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

#### **H1. Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan kinerja pegawai**

Hasil penelitian dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai (*F-value*) sebesar 87,166 dan nilai signifikansi F (*p-value*) = 0,000 <  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama pada penelitian dapat diterima. Selanjutnya dapat pula dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,834. Artinya keragaman semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh model sebesar 83,40% dan sisanya 16,60% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik karena nilainya lebih besar dari 75%.

### 2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Secara parsial (uji t) dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai berikut:

#### **H2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0.418 dengan nilai signifikansi (t) sebesar 0,000 <  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan disiplin kerja searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

#### **H3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0.218 dengan nilai signifikansi (t) sebesar 0.002 <  $\alpha$



= 0.05. Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara semakin meningkat.

#### **H4. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0.401 dengan nilai signifikansi (t) sebesar  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Hasil pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan kepemimpinan searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini.

#### **Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara menemukan hasil yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian cukup bukti untuk diterima dengan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga pegawai terarah dalam bekerja, disertai dengan lingkungan kerja yang menunjang proses penyelesaian pekerjaan, dan kepemimpinan yang baik dalam memimpin organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan sebagai penggerak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara berpengaruh yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai cukup bukti untuk diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengaruh disiplin kerja dengan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dimana nilai rata-rata tertinggi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu ketaatan pada standar kerja. Pegawai pada lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara ikut prosedur kerja yang ditetapkan, memperhatikan kenyamanan dalam bekerja, dan turut memperhatikan keselamatan dalam bekerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara cukup bukti untuk diterima dengan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penelitian ini didukung dengan fenomena empiris berdasarkan data karakteristik nilai variabel sebelumnya. Kinerja pegawai sudah "baik/sesuai", Didukung indikator dari lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dimana nilai rata-rata tertinggi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik yaitu suasana dalam ruangan kerja yang tenang dan tidak bising membuat pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara berkonsentrasi saat bekerja. Hasil signifikan juga dipengaruhi penerangan dalam ruangan kerja yang cukup memadai, dan sirkulasi udara melalui ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara menemukan pengaruh yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara cukup bukti untuk diterima dengan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penelitian ini didukung dengan fenomena empiris berdasarkan data karakteristik nilai variabel sebelumnya. Kinerja pegawai sudah "baik/sesuai", Pengaruh kepemimpinan dengan indikator instruktif, kepemimpinan konsultasi, kepemimpinan partisipasi, dan kepemimpinan delegasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dimana nilai rata-rata tertinggi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu konsultasi yaitu atasan kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya membuat pegawai berkonsentrasi saat bekerja, atasan kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara melakukan pengawasan yang wajar (tidak longgar dan tidak ketat) terhadap bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai tidak merasa tertekan dalam bekerja, Hasil signifikan juga dipengaruhi karena atasan lebih banyak menjelaskan (mengarahkan) daripada menginstruksikan tentang cara melaksanakan pekerjaan yang baik dan mendapatkan hasil yang optimal sehingga pegawai mempunyai cara yang berbeda dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas sesuai tupoksi masing-masing.

## **V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami. Kedepannya untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain: Penelitian terjadi pada saat pandemi COVID-19 akibat dari pandemi tersebut, pegawai bergilir untuk masuk bekerja sehingga lambat dalam penyebaran kuesioner.

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk penelitian verifikasi hanya menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat menggali informasi yang mendalam mengenai pengaruh atau hubungan dengan variabel lain seperti: motivasi, kemampuan kerja, pekerjaan job stress. Keterbatasan penelitian saat ini yaitu pada area spesifik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Karena itu kehati-hatian sangat penting dan dibutuhkan ketika mengeneralisasi hasil penelitian ini, khususnya pada sektor publik atau instansi pemerintahan di Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan keterbatasan penelitian untuk selanjutnya peneliti dapat mengganti atau menambahkan variabel independen dengan variabel lainnya, seperti: motivasi, kemampuan kerja, pekerjaan *job stress*. Sesuai dengan jurnal utama pada penelitian saat ini. Penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga berbeda apabila penelitian dilakukan di instansi lain atau pada cakupan wilayah lain, dikarenakan perbedaan lingkungan ataupun karakteristik lainnya. Harapan penelitian berikutnya dapat dilakukan di tempat lain yang memiliki karakteristik responden yang lebih beragam.

## **VI. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat di kemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin meningkat secara signifikan.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil ini membuktikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja seorang pegawai maka secara signifikan kinerja pegawai semakin meningkat. Artinya perubahan peningkatan disiplin kerja yang direfleksikan melalui frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang pegawai maka secara signifikan kinerja pegawai semakin meningkat. Artinya perubahan peningkatan lingkungan kerja yang direfleksikan melalui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil ini membuktikan bahwa semakin meningkat kepemimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara maka secara signifikan kinerja pegawai semakin meningkat. Artinya perubahan peningkatan kepemimpinan yang direfleksikan melalui kepemimpinan instruktif, kepemimpinan konsultasi, kepemimpinan partisipasi, dan kepemimpinan delegasi memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir 2019. *Pengaruh Pendidikan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur*. Jurnal Simplex Volume 2, Nomor 2
- Amstrong Michael. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th Edition Published: 3rd January 2020, London: Kogan Page.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bastian Indra. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Cet.1. Yogyakarta. BPFE. 2001.
- Daft, R. L.. (1998). *Organization Theory and Design*. 6th Edition. South Western College Publishing. USA.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen, Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, Gary. (2019) *Human Resource Management eBook*, 16th Edition Pearson Higher Ed USA.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen SumberDaya Manusia, Edisi Revisi*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ishak, A & Tanjung, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba empat

- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Muhammed Abu Nasra dan Khalid Arar. 2019. *Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception*. International Journal of Educational Management Vol. 34 No. 1, 2020 pp. 186-202 © Emerald Publishing Limited 0951-354X DOI 10.1108/IJEM-04-2019-0146
- Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*. Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2
- Rima dan Bambang. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 62 No. 1.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior* 16th edition. England: Pearson.
- Sedarmayanti (2013), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi.
- Silvan dkk. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Tana Toraja*.
- Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sitti dkk. 2019. *Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 12, ISSN 2250-3153
- Wa Ode Zusnita Muizu dan Diana Sari. 2016. *Improving Employee Performance Through Organizational Culture, Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking Organizations In Southeast Sulawesi*". Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 20, No. 1