

# FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KAB TAPIN

Fikri Ghody <sup>1</sup>, Noorhidayah <sup>2</sup>, Zuhropal Hadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM18.07.0249

<sup>2</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN1123117401

<sup>3</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN1130098603  
Email: lab.ghody@gmail.com

## ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan kinerja karyawan. Studi pendahuluan yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin didapat semua pegawai menggunakan mesin absensi wajah sehingga pegawai sering tidak terlambat, namun pada saat dikantor banyak ditemukan sebagai besar karyawan tidak ditempatkan dan waktu kerja digunakan mengobrol. Permasalahan yang terjadi pada pegawai antara lain motivasi rendah mengakibatkan berbagai implikasi terutama tidak mampu mewujudkan daya kreasi, inovasi, dan konsep-konsep baru. Pelanggaran disiplin yang paling umum dijumpai adalah banyak pegawai yang memanfaatkan waktu dinas untuk mengerjakan hal lain, terutama untuk mencari tambahan penghasilan, sehingga tugas pokok tidak bisa dilaksanakan dengan baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kab Tapin. Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah semua pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dengan teknik *total sampling* sebanyak 63 orang terdiri dari 34 PNS dan 29 Non PNS.. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan teknik analisa data dengan *chi square*. Berdasarkan hasil penelitian didapat mayoritas kinerja pegawai 39 (61,9%), pendidikan pegawai sesuai 45 (71,4%), masa kerja pegawai baru 25 (39,7%), motivasi baik 43 (68,3%), disiplin kerja baik 43 responden (68,3%), sikap pegawai positif 41 (65,1%), dukungan sumber daya baik 34 (54%), tidak ada hubungan pendidikan ( $p$ )=0,712, tidak ada hubungan masa kerja ( $p$ )=0,910, ada hubungan motivasi kerja ( $p$ )=0,031, ada hubungan disiplin kerja ( $p$ )=0,000, ada hubungan sikap ( $p$ )=0,000 dan ada hubungan dukungan sumber daya ( $p$ )=0,000. Diharapkan pegawai dapat memaksimalkan tanggung jawab yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan sehingga kinerja dapat meningkat

**Kata kunci : kinerja, pendidikan, masa kerja, motivasi, disiplin, sikap, dukungan sumber daya**

---

## ABSTRACT

*The success of an organization can be measured by employee performance. A preliminary study conducted at the Environmental Office of Tapin Regency found that all employees use face attendance machines so that employees are often not late, but at the office it is found that most of the employees are not there and working time is used to chat. Problems that occur in employees include low motivation resulting in various implications, especially inability to realize creative power, innovation, and new concepts. The most common disciplinary violation encountered is that many employees take advantage of their official time to do other things, especially to seek additional income, so that their main tasks cannot be carried out properly. The research objective was to determine the factors related to the performance of employees at the Environmental Service Office of the Tapin District. This research is an analytical study with a cross sectional approach. The population is all employees in the Environmental Office of Tapin Regency with a total sampling technique of 63 people consisting of 34 civil servants and 29 non civil servants. The research instrument used a questionnaire and data analysis techniques with chi square. Based on the research results, it was found that the majority of employee performance was 39 (61.9%), employee education was according to 45 (71.4%), tenure of new employees was 25 (39.7%), good motivation 43 (68.3%), work discipline good 43 respondents (68.3%), positive employee attitude 41 (65.1%), good resource support 34 (54%), there is no education relationship ( $p$ ) = 0.712, there is no relationship between tenure ( $p$ ) = 0.910, there is a relationship of work motivation ( $p$ ) = 0.031, there is a relationship of work discipline ( $p$ ) = 0.000, there is a relationship of attitude ( $p$ ) = 0.000 and there is a relationship of support for resources ( $p$ ) = 0.000. It is expected that employees can maximize the responsibilities associated with job implementation so that performance can increase*

**Keywords:** *performance, education, tenure, motivation, discipline, attitude, support resources*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari bagaimana desain organisasi yang terdapat dalam organisasi tersebut, sehingga membuat pegawai melakukan tugas pokok dan fungsi masing-masing secara efektif dan efisien (Kurnia, 2018).

Sebuah kinerja sangat dibutuhkan sebagai pendorong untuk mewujudkan suatu perilaku tertentu untuk mencapai tujuan dalam kepuasan dirinya. Dengan motivasi yang tinggi akan tercipta sebuah kondisi kinerja yang tinggi pula sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif. Selain dari itu dalam suatu instansi juga diperlukan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, tanpa itu maka kinerja tidak mungkin tercapai dengan baik (Marhani, 2013).

Dari hasil penelitian Miranti (2016) mengenai pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapat bahwa ada pengaruh antara tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam peningkatan kinerja pegawai, berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang merupakan perencanaan untuk pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian kinerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap *concern* organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan kinerja karyawan yaitu produktivitas ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan, kualitas produksi juga harus dipertimbangkan sebagai bagian dari produktivitas, pelayanan yang berkualitas tinggi pada pelanggan (Mathis dan Jackson, 2016). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan dan pendidikan, faktor psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, masa kerja dan disiplin kerja sedangkan faktor organisasi meliputi faktor internal pegawai dan internal organisasi (Gibson, 2014).

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya (Muttuqin, 2014). Masa kerja karyawan dapat menentukan tingkat pengalaman seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditekuninya (Muttuqin, 2014). Motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan, namun sebaliknya bila karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka akan menurunkan performa perusahaan (Widyaningtyas, 2016). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

Peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rezsa, 2008 dalam Melati, 2011).

Berdasarkan data di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin didapat jumlah pegawai sebesar 63 orang terdiri dari 34 PNS dan 29 Non PNS termasuk petugas kebersihan dan petugas jaga malam. Data kepegawaian tahun 2019 didapat bahwa 2 pegawai non PNS mendapatkan surat SP1 disebabkan tidak disiplin, sering tidak masuk kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja.

Studi pendahuluan yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin didapat semua pegawai menggunakan mesin absensi wajah sehingga pegawai sering tidak terlambat, namun pada saat dikantor banyak ditemukan sebagai besar karyawan tidak ditempat dan waktu kerja digunakan mengobrol. Permasalahan yang terjadi pada pegawai antara lain motivasi rendah mengakibatkan berbagai implikasi terutama tidak mampu mewujudkan daya kreasi, inovasi, dan konsep-konsep baru. Pelanggaran disiplin yang paling umum dijumpai adalah banyak pegawai yang memanfaatkan waktu dinas untuk mengerjakan hal lain, terutama untuk mencari tambahan penghasilan, sehingga tugas pokok tidak bisa dilaksanakan dengan baik. Berbagai kasus mangkir sehabis libur besar, membolos kerja, terlambat masuk jam kerja, juga merupakan pandangan umum di mana masyarakat juga bisa menyaksikan kondisi ini sehari-hari.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif termasuk observasional analitik dengan pendekatan *Cross Sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data dalam satu kali pada satu waktu yang dilakukan pada variabel terikat dan variabel bebas (Notoatmodjo, 2014).

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin sebanyak 63 orang terdiri dari 34 PNS dan 29 Non PNS. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin sebanyak 63 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2016). Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat uji statistik *chi square test*, derajat kepercayaan 95%

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja pegawai, pendidikan pegawai, masa kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, sikap pegawai, dan dukungan sumber daya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin

No	Variabel	Total	%
1.	<b>Kinerja Pegawai</b>		
	Kurang	24	38.1
	Baik	39	61.9
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>
2	<b>Pendidikan Pegawai</b>		
	Tidak sesuai	18	28.6
	Sesuai	45	71.4
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>
3	<b>Masa kerja Pegawai</b>		
	Baru : <6 tahun	25	39.7
	Lama : >10 tahun	19	30.2
	Sedang: 6-10 tahu	19	30.2
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>
4	<b>Motivasi kerja</b>		
	Kurang	20	31.7
	Baik	43	68.3
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>
5	<b>Disiplin kerja</b>		
	Kurang	20	31.7
	Baik	43	68.3
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>
6	<b>Sikap pegawai</b>		
	Negatif	22	34.9
	Positif	41	65.1
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>
7	<b>Dukungan sumber daya</b>		
	Kurang	29	46.0
	Baik	34	54.0
	<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Data primer, 2020

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai terbanyak yaitu kinerja pegawai baik 39 responden (61,9%), pendidikan pegawai terbanyak yaitu pendidikan pegawai sesuai baik 45 responden (71,4%), masa kerja pegawai terbanyak yaitu baru : < 6 tahun 25 responden (39,7%), motivasi kerja pegawai terbanyak yaitu motivasi baik 43 responden (68,3%), disiplin kerja pegawai terbanyak yaitu disiplin kerja baik 43 responden (68,3%), sikap pegawai terbanyak yaitu sikap positif 41 responden (65,1%), dukungan sumber daya terbanyak yaitu dukungans sumber daya baik 34 responden (54%).

## Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, sikap pegawai, dan dukungan sumber daya dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin

Variabel	Kinerja Pegawai				Total		p-value
	Kurang		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Pendidikan</b>							
Tidak sesuai	8	44,4	10	55,6	18	100	0,712
Sesuai	16	35,6	29	64,4	45	100	
<b>Masa kerja</b>							
Baru	9	36	16	64,0	25	100	0,910
Sedang	7	36,8	12	63,2	19	100	
Lama	8	42,1	11	57,9	19	100	
<b>Motivasi kerja</b>							
Kurang	12	60	8	40	20	100	0,031
Baik	12	27,9	31	72,1	43	100	
<b>Disiplin kerja</b>							
Kurang	16	80	4	20	20	100	0,000
Baik	8	18,6	35	81,4	43	100	
<b>Sikap</b>							
Negatif	16	72,7	6	27,3	22	100	0,000
Positif	8	19,5	33	80,5	41	100	
<b>Dukungan sumber daya</b>							
Kurang	21	72,4	8	27,6	29	100	0,000
Baik	3	8,8	31	91,2	34	100	

Data primer, 2020

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 18 responden berpendidikan tidak sesuai didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 10 responden (55,6%) sedangkan dari 45 responden yang berpendidikan sesuai didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 29 responden (64,4%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,712 dibandingkan dengan  $\alpha$  (alpha)= 5%, maka  $p > 0,05$  berarti tidak ada hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 25 responden dengan masa kerja baru didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 16 responden (64%), dari 19 responden dengan masa kerja sedang didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 12 responden (63,2%) sedangkan dari 19 responden dengan masa kerja lama didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 11 responden (57,9%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,910 dibandingkan dengan  $\alpha$  (alpha)= 5%, maka  $p > 0,05$  berarti tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 40 responden dengan motivasi kerja kurang didapat sebagian besar kinerja pegawai kurang 12 responden (60%) sedangkan dari 43 responden dengan motivasi kerja baik didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 31 responden (72,1%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,031 dibandingkan dengan  $\alpha$  (alpha)= 5%, maka  $p < 0,05$  berarti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 20 responden dengan disiplin kerja kurang didapat sebagian besar kinerja pegawai kurang 16 responden (80%) sedangkan dari 43 responden dengan motivasi kerja baik didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 35 responden (81,4%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,000 dibandingkan dengan  $\alpha$  (alpha)= 5%, maka  $p < 0,05$  berarti ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 22 responden dengan sikap negatif didapat sebagian besar kinerja pegawai kurang 16 responden (72,7%) sedangkan dari 41 responden dengan sikap positif didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 33 responden (80,5%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,000 dibandingkan dengan  $\alpha$  (alpha)= 5%, maka  $p < 0,05$  berarti ada hubungan sikap dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 29 responden dengan dukungan sumber daya kurang didapat sebagian besar kinerja pegawai kurang 21 responden (72,4%) sedangkan dari 34 responden dengan dukungan sumber daya baik didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 31 responden (91,2%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,000 dibandingkan dengan  $\alpha$

(alpha)= 5%, maka  $p < 0,05$  berarti ada hubungan dukungan sumber daya dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin

## **PEMBAHASAN**

### **Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kinerja pegawai terbanyak yaitu kinerja pegawai baik 39 responden (61,9%). Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin yang baik disebabkan responden banyak menjawab pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu, bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan serta dapat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (Mangkunegara, 2012).

Hasil penelitian Khasanah (2012) menyatakan tingkat kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Prov Jateng dengan nilai sangat tinggi sebanyak 23 responden atau 33,82%, yang menunjukkan kinerja tinggi sebanyak 32 responden atau 45,58%, yang menunjukkan kinerja kurang tinggi sebanyak 11 responden atau 16,17% dan yang menunjukkan kinerja rendah 3 responden atau 4,41%

### **Pendidikan pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa pendidikan pegawai terbanyak yaitu pendidikan pegawai sesuai baik 45 responden (71,4%). Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup banyak sesuai dengan bidang kerja dikarenakan ketepatan dalam membuat analisis kebutuhan pegawai pada masing-masing unit kerja.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan (UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003).

Berdasarkan hasil penelitian Ayer (2016) menunjukkan bahwa instansi dalam merekrut pegawai sebagai besar mempunyai pendidikan diploma dan sarjana, sehingga dengan latar belakang pendidikan ini diharapkan menjadi salah satu modal dari pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mendukung kemajuan instansi. Pola kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pola berpikir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu instansi harus mampu mengetahui kinerja pegawai dari tingkat pendidikan dengan cara menerapkan strategi yang tepat terutama dalam kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini deskripsi berdasarkan tingkat pendidikan merupakan hal yang penting untuk diketahui.

### **Masa kerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai terbanyak yaitu baru : < 6 tahun 25 responden (39,7%). Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi produktivitas kerja yaitu masa kerja. Maksud dari masa kerja yaitu lamanya seorang bekerja dalam ruang lingkup pekerjaan yang dapat dihitung dengan satuan bulan atau tahun. Semakin lama masa kerja maka diharapkan dapat menghasilkan produktivitas yang baik dengan cara menguasai dan berkembangnya suatu pemikiran dalam melakukan pekerjaan (Fitriantoro, 2009)

### **Motivasi Kerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai terbanyak yaitu motivasi baik 43 responden (68,3%). Motivasi yang baik pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin disebabkan responden banyak menjawab pernyataan mengenai Pimpinan memberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Pegawai juga merasakan tidak dibeda-bedakan dalam bekerja serta memiliki team yang solid dalam bekerja.

Hasil penelitian dari Khasanah (2012) menyatakan bahwa tingkat motivasi pegawai Badan Lingkungan Hidup Prov Jateng dengan nilai sangat tinggi sebanyak 7 responden atau 10,29%, yang menunjukkan motivasi tinggi sebanyak 32 responden atau 47,05%, yang menunjukkan motivasi kurang tinggi sebanyak 22 responden atau 32,25%, yang menunjukkan motivasi rendah sebanyak 7 responden atau 10,29%.

Penelitian Miranti (2015) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44.7% dengan signifikansi  $0.00 \leq 0,05$ . Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk menciptakan kepuasan (Hasibuan, 2016)

### **Disiplin kerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai terbanyak yaitu disiplin kerja baik 43 responden (68,3%). Disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin yang baik

disebabkan responden banyak menjawab pernyataan mengenai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pegawai juga mampu hadir tepat waktu pada jam kerja, dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan sampai selesai setiap harinya dan selalu menjaga kerapian tempat bekerja.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016)

Hasil penelitian dari Khasanah (2012) menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Badan Lingkungan Hidup Prov Jateng dengan nilai sangat tinggi sebanyak 12 responden atau 17,64%, yang menunjukkan disiplin tinggi sebanyak 43 responden atau 63,23%, yang menunjukkan disiplin kurang tinggi sebanyak 9 responden atau 12,23%, yang menunjukkan disiplin rendah sebanyak 4 responden atau 5,88%

### **Sikap pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sikap pegawai terbanyak yaitu sikap positif 41 responden (65,1%), sikap pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin yang baik disebabkan responden banyak menjawab pernyataan mengenai segala perintah dan kebijakan dalam pekerjaan dari atasan wajib dipatuhi pegawai. Pegawai tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Sebagian pegawai juga memiliki pola pikir bahwa bekerja dengan baik akan mendapatkan hasil yang optimal.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkat kinerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan sikap dan perilaku tersebut tercermin dalam berbagai hal. Seorang pegawai dapat memiliki kemampuan, sikap yang positif dan hubungan antara sesama pegawai akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan pekerjaan. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para pegawai dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya (Marhari, 2013).

Hasil penelitian ini didukung penelitian Widyasari (2013) bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa sikap pada indikator kinerja berhubungan positif dengan motivasi kerja ditolak dengan kata lain, karyawan yang memilih sikap yang positif pada indikator kinerja ternyata tidak selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan menikmati pekerjaannya sehingga tidak memiliki dorongan (kesediaan) untuk bekerja lebih lama (bekerja lembur) dari satuan waktu yang telah ditentukan.

### **Dukungan sumber daya**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dukungan sumber daya terbanyak yaitu dukungan sumber daya baik 34 responden (54%), dukungan sumber daya yang baik disebabkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin banyak merasa bahwa ruangan tempat saya bekerja nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai juga didukung oleh teknologi, sarana dan prasarana yang sesuai dengan pekerjaan.

Dukungan sumber daya merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi. Dukungan sumber daya bertujuan memberikan memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan (Gibson, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian dari Ayer (2016) mengatakan bahwa sumber daya merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber dayanya

### **Hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa dari 18 responden berpendidikan tidak sesuai didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 10 responden (55,6%) sedangkan dari 45 responden yang berpendidikan sesuai didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 29 responden (64,4%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $\chi^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,712 dibandingkan dengan  $\alpha$  ( $\alpha$ )= 5%, maka  $p > 0,05$  berarti tidak ada hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Pendidikan tidak berhubungan dengan kinerja disebabkan kinerja seseorang tidak dapat dinilai dengan latar belakang pendidikan karena jika pegawai yang menduduki suatu bidang jabatan tertentu tetapi diiringi dengan pelatihan pengetahuan, sikap dan keterampilan dapat mempengaruhi kinerjanya dimana dia bekerja.

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadian, dengan bekal pendidikan yang dimiliki karyawan akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan profesinya (Hasbullah, 2009).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian Henriques (2014) bahwa ada hubungan pendidikan dan latihan dengan kinerja pegawai pada Instituto Nacional da administração Publica Timor Leste. Implikasi dari pendidikan dan pelatihan adalah mengubah perilaku dan kinerja yang perlu diperbaiki.

Penelitian ini tidak didukung oleh penelitian Miranti (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja sebesar Pontianak sebesar 34.6% dengan signifikansi  $0.00 \leq 0,05$

#### **Hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa dari 25 responden dengan masa kerja baru didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 16 responden (64%), dari 19 responden dengan masa kerja sedang didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 12 responden (63,2%) sedangkan dari 19 responden dengan masa kerja lama didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 11 responden (57,9%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,910 dibandingkan dengan  $\alpha$  (alpha)= 5%, maka  $p > 0,05$  berarti tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Penelitian diatas menunjukkan bahwa masih terdapat masa kerja baru dengan kinerja kurang disebabkan tidak cocok dengan team, tidak ada transparansi dan kejelasan pekerja serta kesehatan pegawai itu sendiri. Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya (Mar'ati & Sri, 2010).

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh Penelitian Gaby (2017) bahwa masa kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Karyawan dengan masa kerja yang lama cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang masa kerjanya baru, karena jaminan yang didapat dari perusahaan pun semakin baik dan semakin positifnya persepsi karyawan terhadap perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja dapat menggambarkan komitmen atau perasaan bangga terhadap perusahaan (Oktaviyani, 2009)

#### **Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa dari 20 responden dengan motivasi kerja kurang didapat sebagian besar kinerja pegawai kurang 12 responden (60%) sedangkan dari 43 responden dengan motivasi kerja baik didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 31 responden (72,1%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,031 dibandingkan dengan  $\alpha$  (alpha)= 5%, maka  $p < 0,05$  berarti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Motivasi kerja kurang dan kinerja kurang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin disebabkan bahwa sebagian pegawai non PNS ingin mendapatkan jaminan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja serta jaminan hari tua serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Motivasi kerja kurang dan kinerja baik dapat diketahui bahwa walaupun pegawai memiliki keinginan dalam mendapatkan jaminan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja serta jaminan hari tua, namun tetap dapat menyelesaikan perkerjaan sesuai target dan tepat waktu.

Motivasi kerja baik dan kinerja kurang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dapat diketahui dari kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dan minimnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Motivasi kerja baik dan kinerja baik dapat diketahui bahwa segala kebutuhan dan harapan pegawai telah terpenuhi baik secara materi, jaminan asuransi dan hari tua maupun penghargaan, yang berdampak pada hasil kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Khasanah (2012) bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dari 100% responden atau (68 orang) yang diteliti, dimana responden yang menyatakan motivasi sangat tinggi mengakibatkan kinerja yang sangat tinggi, karena motivasi yang tinggi akan mendapatkan kinerja yang tinggi pula.

Adanya dorongan dalam diri pegawai agar dapat meningkatkan kualitas kerja, bertanggung jawab serta selalu optimis untuk meraih keberhasilan sehingga semakin tinggi motivasi yang ada dalam diri pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Supiori (Ayer, 2016)

#### **Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa dari 20 responden dengan disiplin kerja kurang didapat sebagian besar kinerja pegawai kurang 16 responden (80%) sedangkan dari 43 responden dengan motivasi kerja baik didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 35 responden (81,4%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,000 dibandingkan dengan  $\alpha$  (alpha)= 5%, maka  $p < 0,05$  berarti ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Disiplin kerja kurang dan kinerja kurang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin disebabkan bahwa sebagian pegawai tidak menaati peraturan dan tidak menggunakan tanda pengenal selama bekerja serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja kurang dan kinerja baik dapat diketahui bahwa walaupun pegawai tidak menaati peraturan dan tidak menggunakan tanda pengenal selama bekerja, namun tetap dapat menyelesaikan perkerjaan sesuai target dan tepat waktu.

Disiplin kerja baik dan kinerja kurang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dapat diketahui dari kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dan minimnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja baik dan kinerja baik dapat diketahui bahwa segala aturan dan tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik, yang berdampak pada hasil kinerja yang baik. Disiplin kerja dapat

mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai (Malayu S.P Hasibuan, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Khasanah (2012) bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dari 100% responden atau (68 orang) yang diteliti, dimana responden yang menyatakan disiplin sangat tinggi mengakibatkan kinerja yang sangat tinggi, karena disiplin yang tinggi akan mendapatkan kinerja yang tinggi pula

#### **Hubungan sikap dengan kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa dari 22 responden dengan sikap negatif didapat sebagian besar kinerja pegawai kurang 16 responden (72,7%) sedangkan dari 41 responden dengan sikap positif didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 33 responden (80,5%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,000 dibandingkan dengan  $\alpha$  (alpha)= 5%, maka  $p < 0,05$  berarti ada hubungan sikap dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin

Sikap negatif dan kinerja kurang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin disebabkan bahwa sebagian pegawai kurang inisiatif, kerjasama dan tidak mampu mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sikap negatif dan kinerja baik dapat diketahui bahwa walaupun pegawai kurang inisiatif, kerjasama dan tidak mampu mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik, namun tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu.

Sikap Positif dan kinerja kurang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dapat diketahui dari kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dan minimnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sikap Positif dan kinerja baik dapat diketahui bahwa segala perintah, tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik, yang berdampak pada hasil kinerja yang baik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja harus didukung oleh semua komponen yang terdapat dalam organisasi dan yang paling penting adalah menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap pegawai agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara konsekuen sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu kinerja pegawai (Marhari, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian Margaretha (2012) bahwa terdapat hubungan sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Sikap karyawan tersebut meliputi tiga sikap yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja

#### **Hubungan dukungan sumber daya dengan kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa dari 29 responden dengan dukungan sumber daya kurang didapat sebagian besar kinerja pegawai kurang 21 responden (72,74%) sedangkan dari 34 responden dengan dukungan sumber daya baik didapat sebagian besar kinerja pegawai baik 31 responden (91,2%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* ( $x^2$ ) didapat nilai signifikan ( $p$ ) yaitu sebesar 0,000 dibandingkan dengan  $\alpha$  (alpha)= 5%, maka  $p < 0,05$  berarti ada hubungan dukungan sumber daya dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin.

Dukungan sumber daya kurang dan kinerja kurang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin disebabkan bahwa sebagian pegawai belum mendapatkan pelatihan untuk menunjang pekerjaan dan sarana prasarana yang kurang memadai serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dukungan sumber daya kurang dan kinerja baik dapat diketahui bahwa walaupun pegawai belum mendapatkan pelatihan untuk menunjang pekerjaan dan sarana prasarana yang kurang memadai, namun tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu.

Dukungan sumber daya baik dan kinerja kurang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dapat diketahui dari kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dan minimnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dukungan sumber daya baik dan kinerja baik dapat diketahui bahwa segala kebutuhan pegawai terpenuhi baik sarana dan prasarana serta pelatihan, yang berdampak pada hasil kinerja yang baik.

Pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya organisasi meliputi dana, perlengkapan, informasi maupun sumber daya manusia yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan (Wahyosumidjo, 2011).

Hasil penelitian oleh Millah (2018) bahwa pelaksanaan manajemen sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan dan anggaran yang ada, faktor-faktor yang berkontribusi dalam peningkatan kinerja antara lain kemampuan, kepemimpinan, kemauan, motivasi, pelatihan, sarana prasarana (sumber daya), disiplin dan kejelasan tujuan pegawai

#### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut Kinerja Pegawai menunjukkan kinerja pegawai kurang sebanyak 24 responden (38,1%) dan baik sebanyak 39 responden (61,9%). Pendidikan pegawai menunjukkan pendidikan pegawai tidak sesuai sebanyak 18 responden (28,6%) dan sesuai sebanyak 45 responden (71,4%). Masa kerja pegawai menunjukkan masa kerja pegawai baru

sebanyak 25 responden (39,7%), masa kerja lama sebanyak 19 responden (30,2%) dan sedang sebanyak 19 responden (30,2%). Motivasi Kerja pegawai menunjukkan motivasi kurang sebanyak 20 responden (31,7%) dan baik sebanyak 43 responden (68,3%). Disiplin kerja pegawai menunjukkan disiplin kerja kurang sebanyak 20 responden (31,7%) dan baik sebanyak 43 responden (68,3%). Sikap pegawai menunjukkan sikap pegawai negatif sebanyak 22 responden (34,9%) dan positif sebanyak 41 responden (65,1%). Dukungan sumber daya menunjukkan kurang sebanyak 29 responden (46%) dan baik sebanyak 34 responden (54%). Tidak ada hubungan pendidikan dan masa kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dengan nilai signifikan ( $p$ ) = 0,712 dan ( $p$ ) = 0,910. Ada hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, sikap dan dukungan sumber daya dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin dengan nilai signifikan ( $p$ ) = 0,031, ( $p$ ) = 0,000, ( $p$ ) = 0,000 dan ( $p$ ) = 0,000

Disarankan Bagi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan sehingga kinerja dapat meningkat. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas lingkungan hidup. Bagi Peneliti lain diharapkan dapat meneliti dengan variabel berbeda seperti gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

## REFERENSI

- Ayer. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 – 46
- Fitriantoro, A.R., 2009. *Hubungan antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Gaby. 2017. *Hubungan Pendidikan Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2829-2838
- Gibson & Ivancevich & Donnely. 2014. *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur,proses.* . Jakarta: Erlangga.
- Hasbullah, 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja grafindo. Persada
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Dukungan sumber daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henriques 2014. *Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Citizen Charter, vol. 1, no. 1, 2014.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khasanah, Nur. 2012. *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah*. Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang
- Koesindratmono, F. 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Jurnal Insan Media Psikologi Vol 13, No 1.
- Kurnia, Iwan Wijaya. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas, AGORA* Vol. 6, No. 2.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Dukungan sumber daya*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mar'ati. Y., & Sri, P. 2010. *Pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan competency based training sebagai variabel intervening (studi pada karyawan unit spinning pt apac inti corpora)*. Jurnal Ilmiah Among Makarti. Vol 3 no 6
- Margaretha. 2012. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Margasilima di Jakarta. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016
- Marhani, 2013. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (1): 30-43
- Marhari. 2013. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan L Ingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (1): 30-43
- MathisL., Robert & H. Jackson, John. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Melati. 2011. *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Millah. 2018. *Penerapan Manejemen Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Kota ogyakarta*. Skripsi. Jurusan Manajemen pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Miranti ,Erien. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal pendidikan dan pembelajaran Khatulistiwa. Volume 5 Nomer 3
- Notoatmodjo, S. 2014. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

- Oktaviani, Y. 2009. Pengaruh Pendidikan Dan Masa Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta. Skripsi. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta
- Wahyosumidjo, 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widayaningtyas, Rika. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta
- Widyasari. 2017. *Hubungan Sikap Karyawan Dengan motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 1, Februari 2017