

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI
PADA PT. SOLO MURNI**

Hadi Samanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS
hadisamanto6110@gmail.com

Abstrak : Faktor-faktor lingkungan kerja yang perlu mendapatkan perhatian menurut Afandi (2016) terbagi atas dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan psikis. Dilihat dari lingkungan kerja fisik, biasanya karyawan sering mengeluh akan lingkungan kerja yang kurang memadai, rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy* Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi PT. Solo Murni dan ntuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi PT. Solo Murni .Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi PT. Solo Murni,dan Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi PT. Solo Murni.

Kata kunci: *lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja*

PENDAHULUAN

Kedisiplinan ini merupakan masalah yang sangat penting karena kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Dalam kegiatan sehari-hari istilah disiplin sering didefinisikan dengan tepat baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan atau aktifitasnya, jika dilaksanakan dengan tepat waktu dan tidak pernah terlambat, maka hal ini dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam diri karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin, (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terpenting dimana semakin banyak karyawan dalam berdisiplin dalam bekerja semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa adanya kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya maka sulit bagi perusahaan dapat mencapai hasil optimal. Hal ini penting untuk disadari karena baik buruknya tingkat kedisiplinan mencerminkan besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kedisiplinan dapat mendorong garis kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan baik karyawan itu sendiri, bagi instansi maupun bagi masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin, karyawan dapat dikatakan kuat karena kedisiplinan adalah awal dari keberhasilan, awal dari bentuk kecerdasan dan juga menjadikan disiplin kerja sebagai suatu alat berkomunikasi dengan para karyawannya.

Selain lingkungan kerja, kedisiplinan juga perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Karena langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Seorang karyawan dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu

menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang ada di dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan tersebut perlu dimanajemen agar dipatuhi oleh setiap karyawan di perusahaan atau instansi. Akan tetapi dalam kenyataannya, sikap disiplin kerja masih belum diberlakukan secara tegas kepada karyawan. Peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan terkadang masih menjadi serangkaian kata yang bisa dilanggar. Padahal sikap kedisiplinan tersebut merupakan komitmen seorang karyawan terhadap beban pekerjaannya.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi, juga didukung adanya peran kepemimpinan dari seorang pemimpin atau atasan juga sangat diperlukan dalam mengelola kinerja karyawan. Melayu Dalam Umi Farida (2015) menyatakan Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang dimaksud. Sedang menurut Umi Farida dan Hartono (2016) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang baik tidak saja mampu membawa dan mengajak anak buahnya untuk bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki namun juga bertindak sebagai bapak asuh bagi anak buah. Kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap seluruh anak buahnya, namun begitu juga sebaliknya, kepemimpinan yang tidak baik atau seenaknya sendiri juga akan memberikan pengaruh negatif terhadap seluruh anak buahnya, misalnya karyawan yang membangkang terhadap pimpinan, tidak mentaati peraturan, berani atau bahkan menyepelekan pimpinan. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian, sehingga kualitas pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan tim *leader* (Mathis dan Jackson, 2015).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja dalam kajian ini disamakan dengan *performance*, hal ini kata *performance* mengartikan tentang kinerja, tugas atau pelaksanaan kerja, penyelenggaraan dan jadwal kerja, kinerja mengartikan tentang usaha seseorang bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh pemimpin atau industri (Tampubolon, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan padanya untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja karyawan meliputi perilaku karyawan dilingkungan kerja dan kondisi karyawan baik di dalam perusahaan atau di luar perusahaan (Mangkunegara, 2016).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa hasil yang dicapai oleh seorang aparatur secara terukur dalam pekerjaannya dan dilaksanakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan tugas yang telah ditentukan. Aparatur dalam memberdayakan dan memaksimalkan suatu kinerja, diperlukan pengetahuan yang luas dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menghasilkan apa yang menjadi tujuan utama.

Pengertian lain menurut Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Robert Bacal (2016) dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka bisa dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat kontribusi yang nyata diberikan oleh setiap orang atau karyawan untuk mencapai prestasi kerja dalam perusahaan atau organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) yaitu: Faktor kemampuan: secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya Faktor motivasi yaitu motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi (tujuan kerja).

Menurut para ahli di atas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja memiliki dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi) Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja. Karyawan yaitu bertugas untuk melayani masyarakat, dan berkewajiban dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk mencapai suatu kinerja. Tujuan untuk mencapai kinerja yang sesuai yang diharapkan tidaklah mudah, ada beberapa tantangan-tantangan yang harus dilewati. Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi aparatur. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut: $Human\ Performance = Ability + Motivation$, $Motivation = Atitude + Situation$, $Ability = Knowledge + Skill$ (Mangkunegara, 2014).

Berdasarkan pengertian diatas, aparatur dalam bertujuan untuk mencapai kinerja yang baik harus memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang sungguh-sungguh. Ada beberapa kemampuan yang dimiliki oleh seorang aparatur, yaitu dapat berupa kecerdasan maupun bakat yang dimilikinya. Motivasi yang dimiliki aparatur dapat dilihat melalui sikap dan situasi kerja yang kondusif, karena hal ini akan berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2013) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Edy Sutrisno (2016) dan Thoin (2018), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu menurut Edy

Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan. Seorang karyawan harus mengetahui benar suatu aturan dimana ia terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya.

Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang di dalam sebuah organisasi baik organisasi formal maupun organisasi non formal (Farida dan Hartono (2016). Menurut Situmeang (2016) Kepemimpinan merupakan aktivitas seseorang untuk memengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Farida & Hartono (2016). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang agar bekerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Keberadaan seorang pemimpin memiliki peran dalam memberikan dorongan kepada bawahan untuk menjadi kreatif dan mampu mencari memecahkan permasalahan dengan penempatan solusi yang tepat.

Akuntansi

Akuntansi memegang peranan penting dalam entitas karena akuntansi menghasilkan informasi yang menjelaskan kinerja keuangan. Entitas dalam suatu periode tertentu dan kondisi keuangan entitas pada tanggal tertentu. Secara umum, akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan.

Menurut Surwadjono (2015) menyatakan bahwa akuntansi dapat didefinisikan sebagai seperangkat yang mempelajari perekonomian penyediaan jasa berupa informasi keuangan kuantitatif unit-unit organisasi dalam suatu lingkungan negara tertentu dan cara penyampaian (pelaporan) informasi tersebut kepada pihak yang berkepentingan untuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan ekonomis. Menurut *Accounting Principles Board* seperti yang dikutip Abdul Halim dan Muhammad Syam Kusufi (2014), akuntansi merupakan suatu kegiatan jasa yang fungsinya menyediakan informasi kuantitatif, terutama yang bersifat keuangan tentang entitas ekonomi yang dimaksudkan agar berguna dalam pengambilan keputusan ekonomis. Sedangkan menurut Warren, dkk (2014) Akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi akuntansi adalah suatu proses mengumpulkan, menganalisis, mengklasifikasikan, mencatat dan menyajikan informasi yang diberikan organisasi melalui laporan keuangan dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi suatu organisasi.

Akuntansi juga merupakan suatu ilmu yang di dalamnya berisi bagaimana proses pemikiran sehingga dihasilkan suatu kerangka konseptual yang mencakup prinsip, standar, metode, dan teknik, serta prosedur yang akan dijadikan landasan dalam pelaporan

keuangan dan informasi-informasi lainnya untuk melaporkan keadaan keuangan dari suatu kesatuan usaha. Fungsi utama dari akuntansi di sebuah perusahaan adalah untuk mengetahui informasi tentang keuangan yang ada di perusahaan tersebut. Dari laporan akuntansi dapat melihat perubahan keuangan suatu perusahaan yang terjadi di perusahaan, baik itu rugi ataupun untung.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian analisis kuantitatif yaitu dimana penelitian ini akan memberikan hipotesis dan analisis berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Penelitian didasarkan pada penggunaan data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder sedangkan teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan uji regresi linear berganda, uji F, dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	-3.690 4.741		-	.441
Lingkungan_kerja	.431 .125	.437	3.44	.001
Disiplin_kerja	.332 .161	.256	2.06	.046
Kepemimpinan	.463 .210	.263	2.20	.033

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.18, maka persamaanya adalah : $Y = -3,690 + 0,431X_1 + 0,332X_2 + 0,463X_3$

(0,441) (0,001) (0,046) (0,033)

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diperoleh penjelasan :

1. Persamaan regresi mempunyai konstanta sebesar -3,690 artinya apabila variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) = 0 maka kinerja akan menurun sebesar 3.690.
2. $\beta_1 = 0,431$ artinya apabila interaksi antara variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) sama dengan nol maka dengan adanya tambahan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan kinerja meningkat sebesar 0,4313. Jadi variabel lingkungan kerja berasosiasi positif terhadap kinerja.
3. $\beta_2 = 0,332$ artinya apabila interaksi antara variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) sama dengan nol maka dengan adanya tambahan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan kinerja meningkat sebesar 0,332. Jadi variabel disiplin berasosiasi positif terhadap kinerja.
4. $\beta_3 = 0,463$ artinya apabila interaksi antara variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) sama dengan nol maka dengan adanya tambahan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan kinerja meningkat sebesar 0,463. Jadi variabel kepemimpinan berasosiasi positif terhadap kinerja kerja.

Uji F

Uji ketepatan model (uji F / *overall test*) digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi semua variabel bebas secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika hasil yang didapat dari pengujian tersebut nilai $p\text{ value} < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 2
Pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	482.774	3	160.925	24.685	.000a
Residual	247.726	38	6.519		
Total	730.500	41			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin_kerja, Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: AbsRes

Berdasarkan tabel di atas diperoleh Nilai F_{hitung} 24,683 > dari nilai F_{tabel} 2,71 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi PT. Solo Murni secara simultan.

Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Uji t
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients B Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-3.690 4.741		-.778	.441
Lingkungan_kerja	.431 .125	.437	3.448	.001
Disiplin_kerja	.332 .161	.256	2.065	.046
Kepemimpinan	.463 .210	.263	2.208	.033

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari uji t di atas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel $< 0,05$.

a. Uji t lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 3,448 > dari t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi PT. Solo Murni.

b. Uji t disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2,065 > dari t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi PT. Solo Murni.

c. Uji t kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2,208 > dari t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikansi 0,033 < 0,05 maka H_0 ditolak sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi PT. Solo Murni.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh Nilai F_{hitung} 24,683 > dari nilai F_{tabel} 2,71 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi PT. Solo Murni secara simultan.
2. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 3,448 > dari t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi PT. Solo Murni.
3. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2,065 > dari t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikansi 0,046 < 0,05 sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi PT. Solo Murni.
4. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2,208 > dari t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikansi 0,033 < 0,05 sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi PT. Solo Murni.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim dan Muhammad Syam Kusufi. 2014. *Teori, Konsep dan Aplikasi. Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta. Salemba Empat
- Achmad S. Ruky, 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Carl S. Warren, dkk. 2014. *Accounting Indonesia Adaptation*. Jakarta : Salemba Empat.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Edisi Keempat. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Farida Umi dan Hartono Sri, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II* : Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Farida, Umi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, 2013, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Palampanga, Natsir dan Miru. 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una, *e Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 10, Oktober 2017 hlm 100-108
- Rivai dan Sagala.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Robert, & Bacal. 2016. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sabaruddin, Marissa, 2018, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari, *Jurnal Mega Aktiva*, Volume 7, Nomor 1, April 2018
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat
- Shalahuddin, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, *Jurnal Ilmiah Manajemen AT-Tadbir*. Vol 1, No 1 (2017)
- Shalahuddin. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser”. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 1 No. 1. Hal 107
- Situmeang. 2016. *Corporate Social Responsibility Dipandang Dari Perspektif Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Ekuilibria
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwardjono. 2014. *Teori Akuntansi (Perekayasaan Pelaporan Keuangan) Edisi. Ketiga*. Yogyakarta: BPFE
- Tampubolon, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Tho'in, M. (2018). Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank. *Al-Tijary*, 3(2), 131-143.
- Vebriana Tri Rahayu, Vivi Ariyani, Soni Kurniawan, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, JRMA, Vol 1, No 1