

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERTANIAN KOTA SURAKARTA

Nur Diniyah¹⁾
Sutarno²⁾

Retno Susanti³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ dinia413@yahoo.com

²⁾ sutarno_se_msi@yahoo.com

³⁾ tnos_santi@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of work motivation, work discipline, work environment, on the performance of civil servants agriculture department in Surakarta. The population is all of civil servants agriculture department in Surakarta. 77 respondents are selected as sample, using total sampling. This research uses census method, the type data collection with questionnaire and observation. Data analysis used test instruments, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, the coefficient of determination. The result is there work motivation have significant effect on employee performance, work discipline don't have significant effect on employee performance, work environment have significant effect on employee performance, and the results of the study also showed, that work environment is the most dominant variables on performance. Adjusted R² on multiple linear regression analysis is 89 percent.

Keywords: *work motivation, work discipline, work environment, performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya tersebut adalah *man* (manusia), *money* (uang atau modal), *materials* (bahan), *methods* (metode-metode), *machine* (mesin), dan *market* (pasar). Masing-masing unsur tersebut mempunyai nilai dan daya guna sendiri-sendiri, namun demikian unsure *man* (manusia) mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah.

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian lebih dari pimpinan dalam suatu organisasi atau instansi. Selain itu pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan disiplin. Faktor lainnya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor lain yang tidak kalah penting yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja yang

baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan dalam bekerja

Menurut Hasibuan (2005: 143) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Motivasi pegawai ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri, karena terbentuk dari sikap pegawai menghadapi situasi kerja dalam organisasi atau instansi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut Rivai (2011: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai atau pegawai dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi pastinya akan mampu bekerja secara optimal sehingga tujuan dari lembaga itu sendiri akan mudah tercapai. Untuk itu lembaga hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja.

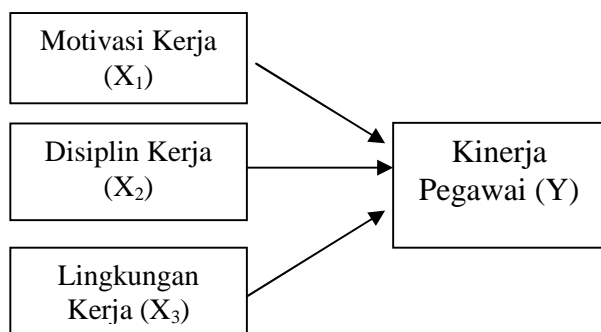
Menurut penelitian yang dilakukan Sidanti(2015), hasil penelitiannya pada objek Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Penelitian lain yang dilakukan Utomo (2015) menghasilkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. sedangkan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Arianto (2013) menghasilkan bahwa Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja te-

naga pengajar. Ketiga penelitian itulah yang digunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian kali ini, apabila pada penelitian Sidanti, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka di dalam penelitian Utomo justru disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.

Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta. Selain itu untuk menganalisis variabel mana yang lebih dominan pengaruhnya antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta.

Kerangka Berpikir

Menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar: Skema Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan berdasarkan skema kerangka konseptual penelitian didapat tiga jenis variabel meliputi:

1. Variabel independen yakni motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).
2. Variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y).

Hipotesis

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta.

- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta.
- H4 : Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta.
- H5 : Lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode sensus yang dilakukan pada Dinas Pertanian Kota Surakarta, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber datanya adalah data primer dan data sekunder. Populasinya seluruh pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta yang sudah diketahui jumlahnya, sedangkan dalam penelitian ini diambil sampel 77 responden dengan teknik pengambilan sampel *total sampling* yakni dengan mengambil seluruh populasi. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Kuesioner menggunakan skala *likert* dengan penilaian skor sangat setuju (SS = 5), setuju (S = 4), netral (N = 3), tidak setuju (TS = 2), sangat tidak setuju (STS = 1). Teknik analisis datanya menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, koefisien determinasi.

Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja (X1)
Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan untuk tercapainya kinerja yang tinggi. Indikator motivasi kerja menurut Hasi-buan (2005: 149) adalah:
 - a. motivasi langsung yaitu pujian, penghargaan, bonus, piagam
 - b. motivasi tidak langsung yaitu fasilitas-fasilitas yang mendukung.
2. Disiplin Kerja (X2)
Disiplin kerja adalah disiplin waktu kerja,

dan disiplin dalam menaati peraturan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam instansi. Indikator dari disiplin kerja menurut Moekijat (2005: 19) adalah:

- a. Ketaatan terhadap peraturan
 - b. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan
 - c. Ketaatan terhadap jam kerja
 - d. Kepatuhan berpakaian seragam
 - e. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor
 - f. Bekerja sesuai prosedur.
3. Lingkungan Kerja (X3)
Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja pada Dinas Pertanian Kota Surakarta yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator dari lingkungan kerja menurut Sarwoto (2007: 26) adalah:
 - a. Tata letak ruang kerja
 - b. Suasana kerja
 - c. Keamanan kerja
 - d. Hubungan pegawai.
 4. Kinerja Pegawai (Y)
Kinerja adalah kemampuan dari pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik selama periode tertentu dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006: 78) yang digunakan dalam penelitian diukur melalui aspek-aspek sebagai berikut adalah:
 - a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Pemanfaatan waktu
 - d. Tingkat kehadiran
 - e. Kerjasama.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas
Menurut Arikunto (2006: 167) Validitas instrument atau tingkat ketepatan instrument adalah tingkat kemampuan instrument penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya.

- b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui sifat dari alat ukur yang digunakan, dalam arti apakah alat ukur tersebut akurat, stabil dan konsisten. Instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut dikatakan andal (*reliable*) apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* > 0,60 sebaliknya apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2005: 140).
2. Uji Asumsi Klasik
Uji Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Terdapat empat macam uji asumsi klasik yang meliputi:
- Uji multikolinearitas
 - Uji autokorelasi
 - Uji heterokedastisitas
 - Uji normalitas
3. Analisis Regresi Linear Berganda

- Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Uji t
Analisis ini digunakan untuk digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
5. Uji F (Uji Ketepatan Model)
Uji ini untuk mengetahui ketepatan model pengaruh variabel terhadap variabel terikat.
6. Koefisien Determinasi
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

Hasil dari uji instrumen seperti uji validitas dan uji reliabilitas didapat seperti tabel 1 berikut:

Tabel 1: Uji Instrumen

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,000	Valid	0,954	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
Disiplin Kerja	1	0,000	Valid	0,893	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja	1	0,000	Valid	0,914	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	1	0,000	Valid	0,957	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji validitas menyatakan bahwa semua item kuesioner dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai dinyatakan valid karena memiliki *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk uji reliabilitas variabel motivasi kerja memiliki *cronbach's alpha* sebesar $0,954 > 0,60$; variabel disiplin kerja memiliki *cronbach's alpha* sebesar $0,893 > 0,60$; lingkungan kerja memiliki *cronbach's alpha* sebesar $0,914 > 0,60$; kinerja pegawai memiliki *cronbach's alpha* sebesar $0,957 > 0,60$ sehingga keempat variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji analisis regresi linear berganda, semua variabel di dalam suatu penelitian harus dapat lolos dari uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

Hasil dari uji asumsi klasik menunjukkan bahwa telah lolos uji multikolinearitas karena *tolerance value* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , lolos uji autokorelasi karena *p-value* $0,910 > 0,05$, lolos uji heteros-

kedastisitas karena *p-value* $(0,171;0,337;0,114) > 0,05$, lolos uji normalitas karena *p-value* $0,969 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan didapat hasil seperti tabel 3 berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,312 + 0,201X_1 - 0,014X_2 + 0,716X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

a: 0,312 artinya jika tidak ada motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), maka kinerja pegawai (Y) adalah positif.

b_1 : 0,201 artinya pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila motivasi kerja pegawai meningkat, maka

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,267;0,367; 0,291) $> 0,10$. <i>VIF</i> (3,747; 2,798;3,432) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	<i>p</i> (0,910) $> 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	<i>p</i> (0,171;0,337; 0,114) $> 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	<i>p</i> (0,969) $> 0,05$	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	0,312	0,341	0,734
Motivasi Kerja	0,201	2,741	0,008
Disiplin Kerja	- 0,014	-0,241	0,811
Lingkungan Kerja	0,716	11,163	0,000
F	: 206,883		0,000
Adjusted R ²	: 0,890		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap tetap.

b_2 : -0,014 karena pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara statistik tidak signifikan maka nilai koefisien dan tandanya tidak memiliki arti.

b_3 : 0,716 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila lingkungan kerja lebih kondusif maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap tetap.

4. Uji t

- a. Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta", terbukti kebenarannya.
- b. Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar $0,811 > 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta", tidak terbukti kebenarannya.
- c. Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta.", terbukti kebenarannya.

5. Uji F

Adapun hasil analisis pada uji F bahwa diperoleh *p-value* sebesar $0,000 <$

$0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan tepat dan dengan nilai F sebesar 206,883. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan model tepat digunakan.

6. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,890 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 89% sedangkan sisanya 11% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada hipotesis pertama, didapat hasil *p value* $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yang mengatakan bahwa "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta", terbukti kebenarannya. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan positif sehingga motivasi kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Surakarta. Apabila motivasi kerjasemakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi dalam diri sudah rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dan Novyanti (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada hipotesis kedua dan didapat ha-

sil bahwa p value 0,811 > 0,05 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta” tidak terbukti kebenarannya. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Arianto (2013) bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, didapat p -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta” terbukti kebenarannya. Apabila semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diterapkan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Implikasi dari hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2014) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Pengujian yang dilakukan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta. Disiplin kerja yang ketat bisa membuat para pegawai merasakan ketegangan dan juga dapat mengakibatkan stres dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada pegawai yang menyebabkan timbulnya rasa tidak nyaman saat bekerja yang akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta,

Lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Kota Surakarta, karena nilai koefisien regresi yang terbesar yaitu 0,716 bila dibandingkan dengan koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,201 dan variabel disiplin kerja sebesar -0,014.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”, *Jurnal Economia*. Vol. 9 No. 2. hlm 1-10. Universitas Islam Nahdlatul Ulama. Jepara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Basari, Indra. 2014. “Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centra Multi Karya Bandung”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 13. No 3. hlm 1-25. Universitas Komputer Indonesia.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2006. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- M.Yusuf, D B Paranoan dan Margono. 2014. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur”. *e-Journal Administrative Reform*. Vol. 2, No. 3. hlm. 1–12. Universitas Mulawarman.

- Moekijat, 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah". *e-Jurnal Katalogis*. Vol. 3, No. 1, Januari. hlm 105-115. Universitas Tadulako.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Rajawali Pers. Jakarta
- Sarwoto. 2007. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sidanti, Heny. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9, No. 3. hlm.44-53. STIE Dharma Iswara. Madiun.
- Utomo, Bangun Prajadi Cipto. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Informatika dan Komputer (STIMIK) Duta Bangsa Surakarta". *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*. Vol. 1, No 1, Juni, hlm1-12. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Informatika dan Komputer (STIMIK) Duta Bangsa Surakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, Dofa Ariska. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 1. No 1. hlm 1-15. Universitas Dian Nuswantoro.
- www.surakarta.go.id Diakses pada tanggal 31 Januari 2017