

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANJARSARI KOTA SURAKARTA

Diah Ayu Muntari ¹⁾

Sunarso ²⁾

Retno Susanti ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ diahayumuntari@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work discipline, competence, organizational culture and work facilities to the performance of employees of Banjarsari District office of Surakarta City. This research uses the survey method, the type of data used is qualitative data and quantitative data, the data sources used primary data and secondary data. The population and samples in this study were all employees of the Banjarsari district office of Surakarta City which amounted to 32 people, so it is a census study. Data collection methods used: questionnaires and documentation. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analyses, t tests, F tests and coefficient of determinations. The results of the study were concluded that: the work discipline has significant effect on the employee performance of Banjarsari District office in Surakarta City. The competency has significant effect on the employee performance of Banjarsari district office in Surakarta. The organizational culture has significant effect on the employee performance of Banjarsari district office in Surakarta. The facility has significant effect on the employee performance of Banjarsari District office in Surakarta City.

Keywords: *work discipline, competence, organizational culture, work facilities, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam organisasi memegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Peranan sumber daya manusia selain sebagai pengelola, sumber daya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukan manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Manajemen sumber daya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan kinerja. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari puncak manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai, pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan" (Mangkunegara, 2011: 22).

Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan,

karier maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara teoritis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah disiplin kerja, kompetensi, budaya organisasi dan fasilitas kerja (Dharma, 2011: 32).

Disiplin kerja pegawai ditentukan oleh kemampuan manajemen sumber daya yang ada dalam organisasi serta pimpinan. Setiap pegawai dituntut mempunyai disiplin yang tinggi sehingga bisa bekerja secara profesional dengan mempunyai sifat antara lain: memiliki motivasi yang tinggi, ulet, jujur, terampil, memiliki loyalitas terhadap pekerjaan serta mampu bekerjasama, baik secara individu maupun kelompok. Arifin dan Fauzi (2012: 11) menyatakan; untuk mencapai tujuan maksimal, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal (Muliando, Cahyadi dan Widjajakusuma, 2013: 171). “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2012: 444). Sikap disiplin tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai. Disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian Pomalingo (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Utari (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang menentukan peningkatan kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Wibowo (2010: 324) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah (2018) dan Sambali (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Organisasi pada dasarnya memiliki budaya yang tertanam untuk menghasilkan kemantapan atau keamanan. Organisasi telah mendesain pekerjaan sedemikian rupa untuk dilaksanakan, para pegawai telah dibekali pelatihan dan keterampilan, *job description* yang jelas dan prosedur yang sudah tertanam pada semua anggota organisasi. Adanya budaya organisasi juga dapat mengubah sikap dan perilaku individu untuk mencapai suatu produktivitas kerja, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sambali (2015) serta penelitian Astutik (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Maabuat (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang diperhatikan dengan lebih baik, akan dapat menumbuhkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih keras guna membantu keberhasilan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan membuat budaya organisasi adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan menerapkan disiplin dalam bekerja dan semangat kerja yang membuat seorang pegawai kinerjanya menjadi baik, budaya organisasi yang baik dapat tercermin dari sikap dan penampilan yang ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan sehingga budaya perusahaan yang baik dapat menjaga nama baik perusahaan.

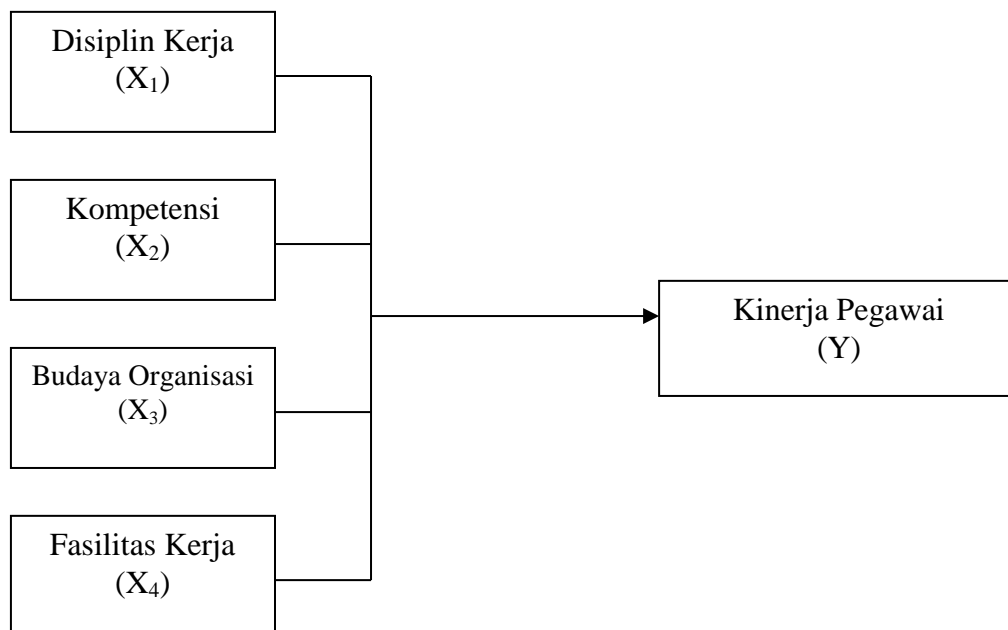
Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Menurut Moekijat (2011: 42) "Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik." Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung, hal tersebut sebanding dengan hasil penelitian Chasanah (2017) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Hayati (2016) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Pemerintah Daerah Kota Surakarta telah menyediakan fasilitas kerja untuk kantor kecamatan. Fasilitas yang ada sudah memadai seperti telah tersedia seperangkat alat komputer, mesin ketik manual, dan printer sebagai fasilitas alat kerja dengan kondisi yang baik dan digunakan dengan baik, ruang kerja yang memadai, tersedianya almari arsip yang masih berfungsi dengan baik, meja kursi kerja yang sesuai, tersedia AC untuk menambah kenyamanan pegawai saat bekerja, dan tersedia kendaraan bermotor, rumah dinas, dan mushola untuk sebagai fasilitas sosial pegawai.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, terdapat permasalahan yaitu terlihat bahwa pegawai memiliki kedisiplinan yang kurang optimal, banyak pegawai yang telat datang ke kantor dan masih ada pegawai yang keluar masuk pada saat jam kantor. Peneliti juga melakukan pengamatan pada kompetensi pegawai, misalnya penggunaan peralatan kantor masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai. Kurangnya skil dalam bekerja sehingga membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Skema Karangka Pemikiran

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompetensi, budaya organisasi dan fasilitas kerja.
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini, dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut (Hasibuan, 2012: 444). Hasil penelitian Astutik (2016), Erwansyah (2018), Primananda (2015), dan Pomalingo (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi (Wibowo, 2010: 324). Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah (2018) dan

Sambali (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah:

H2: Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi berperan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena budaya organisasi merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh nilai yang penuh makna, dan memberikan motivasi serta inspirasi untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya budaya organisasi juga dapat mengubah sikap dan perilaku individu untuk mencapai suatu produktivitas kerja (Supriyadi dan Triguno, 2013: 8). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah:

H3: Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung (Moekijat, 2011: 44). Hal tersebut sebanding dengan hasil penelitian Chasanah (2017) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah:

H4: Ada pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta yang berjumlah 32 orang, sehingga merupakan penelitian sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner dan dokumentasi. Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator disiplin kerja diukur melalui teori yang dikembangkan dari Sutrisno (2012: 94):

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan dalam organisasi
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
- e. Mematuhi norma-norma yang berlaku.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator kompetensi diukur melalui teori yang dikembangkan dari Moehariono (2009: 15):

- a. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*).
 - b. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*).
 - c. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*).
 - d. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*).
 - e. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*)
3. Budaya Organisasi
- Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini oleh pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta berupa falsafah atau prinsip awal pendirian organisasi, kemudian berinteraksi menjadi norma-norma yang dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator budaya organisasi diukur melalui teori yang dikembangkan dari Robbins (2013: 732):
- a. Inisiatif individual
 - b. Pengarahan
 - c. Integrasi
 - d. Dukungan manajemen
 - e. Pengawasan
4. Fasilitas Kerja
- Fasilitas kerja adalah hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada pada Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik. Variabel fasilitas kerja diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator fasilitas kerja diukur melalui teori yang dikembangkan dari Moenir (2014: 198-200):
- a. Fasilitas Alat Kerja
 - b. Fasilitas Perlengkapan Kerja
 - c. Fasilitas Sosial
5. Kinerja pegawai
- Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator-indikator variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Mathis dan Jackson (2013: 78):
- a. Kuantitas Kerja
 - b. Kualitas Kerja
 - c. Pemanfaatan Waktu
 - d. Tingkat Kehadiran
 - e. Kerjasama

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p \text{ value} < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* $< 0,60$ tidak reliabel.

Teknik analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.

2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	75
	Perempuan	8	25
	Jumlah	32	100,00
Usia	< 25	4	12,50
	25 – 40	12	37,50
	> 40	16	50,00
	Jumlah	32	100,00
Masa Kerja	< 10 Tahun	11	34,38
	> 10 Tahun	21	65,63
	Jumlah	32	100,00
Tingkat Pendidikan	SMA	8	25,00
	Diploma	10	31,25
	S-1, S2	14	43,75
	Jumlah	32	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel disiplin kerja, kompetensi, budaya organisasi, fasilitas dan kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	No. Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	1.	0,000	Valid	0,744	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
Kompetensi	1.	0,000	Valid	0,737	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
Budaya Organisasi	1.	0,000	Valid	0,811	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
Fasilitas	1.	0,000	Valid	0,810	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	1.	0,001	Valid	0,733	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu disiplin kerja sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kompetensi sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, budaya organisasi sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, fasilitas sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$ dan kinerja pegawai sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel disiplin kerja sebesar 0,744, kompetensi sebesar 0,737, budaya organisasi sebesar 0,811, fasilitas sebesar 0,810 dan kinerja pegawai sebesar 0,733 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance: 0,689; 0,932; 0,563; 0,745 > 0,10 VIF : 1,452; 1,073; 1,775; 1,343 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p: 0,590 > 0,05	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p: 0,612; 0,219; 0,408; 0,166 > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	P: 0,449 > 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), budaya organisasi (X_3) dan fasilitas (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	-14,357	-4,329	0,000
Disiplin kerja	0,352	2,727	0,011
Kompetensi	0,562	6,507	0,000
Budaya organisasi	0,323	2,599	0,015
Fasilitas	0,396	2,929	0,007

F-hitung = 33,717
Sig. F = 0,000
Adjusted R Square = 0,808

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

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

$$Y = -14,357 + 0,352 X_1 + 0,562 X_2 + 0,323 X_3 + 0,396 X_4$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a : -14,357 artinya jika disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), budaya organisasi (X_3) dan fasilitas (X_4) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah negatif sebesar 14,357.
- b₁ : 0,352 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, dengan asumsi variabel kompetensi (X_2), budaya organisasi (X_3) dan fasilitas (X_4) dianggap tetap.
- b₂ : 0,562 artinya pengaruh variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila kompetensi pegawai semakin baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_3) dan fasilitas (X_4) dianggap tetap.
- b₃ : 0,323 artinya pengaruh variabel budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila budaya organisasi pegawai meningkat maka dapat

meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan fasilitas (X_4) dianggap tetap.

b_4 : 0,396 artinya pengaruh variabel fasilitas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila fasilitas kantor lengkap maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta adalah variabel kompetensi (X_2), karena nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,562 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain (disiplin kerja (X_1) sebesar 0,352, budaya organisasi (X_3) sebesar 0,323, dan fasilitas (X_4) sebesar 0,396.

5. Uji t

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,727 dengan p -value sebesar $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta”, terbukti kebenarannya.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 6,507 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta”, terbukti kebenarannya.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,599 dengan p -value sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta”, terbukti kebenarannya.

d. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,929 dengan p -value sebesar $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan fasilitas (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-4 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan fasilitas terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta”, terbukti kebenarannya.

6. Uji F

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 33,717 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), budaya organisasi (X_3) dan fasilitas (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta sudah tepat.

7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,808 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), budaya organisasi (X_3) dan fasilitas (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta sebesar 80,8% sedangkan

sisanya (100%-80,8%) = 19,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,727 dengan p -value sebesar 0,011 < 0,05 maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal (Mulianto, Cahyadi dan Widjajakusuma, 2013: 171). “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2012: 444). Sikap disiplin tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai. Disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pomalingo (2015), Astutik (2016), Erwansyah (2018), dan Primananda (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa item pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan nomor 4 (empat) yaitu sebesar 4,65 yaitu pernyataan mengenai dalam bekerja selalu menjaga etika perilaku dan menjaga hubungan dengan rekan kerja. Item pertanyaan yang memiliki rata-rata terendah adalah item pertanyaan nomor 1 (satu) sebesar 4,16 yaitu pernyataan mengenai datang ke kantor sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh Kantor Kecamatan Banjarsari.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 6,507 dengan p -value sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Wibowo (2010: 324) "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah (2018) dan Sambali (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel kompetensi menunjukkan bahwa item pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan nomor 5 (lima) yaitu sebesar 4,25 yaitu dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Banjarsari. Item pertanyaan yang memiliki rata-rata terendah adalah item pertanyaan nomor 4 (empat) sebesar 3,93 yaitu pernyataan mengenai memiliki keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan di Kantor Kecamatan Banjarsari.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,599 dengan p -value sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: "Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta", terbukti kebenarannya.

Budaya organisasi adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Supriyadi dan Triguno, 2013: 8). Perubahan budaya organisasi akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tidak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Budaya organisasi berperan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena budaya organisasi merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh nilai yang penuh makna, dan memberikan motivasi serta inspirasi untuk bekerja lebih baik.

Adanya budaya organisasi juga dapat mengubah sikap dan perilaku individu untuk mencapai suatu produktivitas kerja, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sambali (2015) serta penelitian Astutik (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa item pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan nomor 1 (satu) yaitu sebesar 4,65 yaitu pegawai diberi kebebasan untuk menyampaikan gagasan atau pendapat demi peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Item pertanyaan yang memiliki rata-rata terendah adalah item pertanyaan nomor 5 (lima) sebesar 4,25 yaitu pernyataan mengenai Camat selalu melakukan pengawasan terhadap perilaku kerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

4. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,929 dengan p -value sebesar $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan fasilitas (X_4) terhadap kinerja

pegawai (Y). Sehingga hipotesis ke-4 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan fasilitas terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik. Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Chasanah (2017) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel fasilitas kerja menunjukkan bahwa item pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan nomor 1 (satu) yaitu sebesar 4,68 yaitu tersedianya fasilitas komputer di Kantor Kecamatan Banjarsari dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Item pertanyaan yang memiliki rata-rata terendah adalah item pertanyaan nomor 5 (lima) sebesar 4,31 yaitu pernyataan mengenai Kantor Kecamatan Banjarsari memiliki fasilitas mushola untuk beribadah bagi para pegawai yang beragama Islam.

KESIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, artinya apabila kompetensi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, artinya apabila budaya organisasi pegawai semakin baik/semakin mendukung kinerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, artinya apabila fasilitas lengkap maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, Mardi. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang". *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. Vol. 2 No. 2. Hal. 121-140.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Chasanah, Iswatun. 2017. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang". *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 6 No. 2. Hal. 433-446.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6. No. 2. Hal. 173-184.
- Erwansyah, Memed. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)". *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 7 No. 1. Hal. 32-40.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2011. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja". *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hayati, Welli Fitra. 2016. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi Fm) Padang". *Jurnal Online*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Tamansiswa. Padang. Hal. 1-13.
- Maabuat, Edward S. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 01. Hal. 219-231.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Edisi Kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulianto, Sindu, Eko Ruddy Cahyadi dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. 2013. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Pomalingo, 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 15 No. 05. Hal. 528-537.
- Primananda, Natasya. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan". Volume 4, Nomor 1. Hal. 1-11.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keempat. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih. Bahasa Paramita Rahayu. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sambali, Novayanti Prameta. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah". *e-Jurnal Katalogis*. Volume 3 Nomor 8. Hal. 157-166.
- Siagian, Sondang P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Supriyadi, Gering dan Triguno. 2013. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah: Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Utari. 2015. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)". *Naskah Publikasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah. Surakarta. Hal. 1-18.