

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN MOROWALI

Rizky Nugraha

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aims of this research are: 1) to determine and analyze the influence of human resource development, work discipline, and work environment on the performance of employees in the Inspectorate Office of Morowali Regency; 2) to determine and analyze the influence of human resource development on the employees' performance; 3) to determine and analyze the influence of work discipline on the employees' performance; 4) to determine and analyze the influence of work environment on the employees' performance; 5) to determine and analyze the influence of human resource development, work discipline, and work environment on the performance of civil servants and contractual employees. The type of the research is survey and causal and it involves 42 subjects who are selected through census method. Based on the test of multiple linear regressions, it is shown that: 1) human resource development, work discipline, and work environment simultaneously have positive and significant influence on the performance of employees in the Inspectorate Office of Morowali Regency; 2) human resource development has positive and significant influence on employees' performance; 3) work discipline has positive and significant influence on employees' performance; 4) work environment has positive and significant influence on employees' performance; 5) there is a difference of human resource development between civil servants and the contractual employees; and there is no difference of work discipline and work environment between civil servants and the contractual employees.

Keywords: *human resource development, work discipline, work environment, and employees' performance*

Kualifikasi sumber daya manusia sebagai tolak ukur kemampuan setiap organisasi didalam memacu potensi sumber daya manusia, untuk membentuk kualifikasi yang memenuhi syarat kebutuhan dan aktivitas kerja. Aktivitas kerja yang bervariasi dengan kompleksitas yang cukup tinggi adalah merupakan tantangan internal atau eksternal organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang masih relatif rendah, sedangkan organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang relatif tinggi adalah merupakan peluang untuk memanfaatkan kondisi tersebut dalam memacu pertumbuhan organisasi.

Oleh karena itu, pengembangan pengetahuan dan pola pikir sumber daya manusia sebagai asset yang sangat berharga bagi setiap organisasi yang semakin kreatif dan inovatif atas berbagai penemuan-

penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi dan terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi terhadap berbagai faktor sumber daya manusia sebagai sumber dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu berpikir ke arah kemajuan organisasi.

Sejalan dengan fenomena pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja pegawai juga perlu dikembangkan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disamping itu, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 24). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian survey dan kausal (*causality*). Penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan

pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian – kejadian relatif, distribusi, dan hubungan – hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Kerlinger dalam Sugiyono, 2008:7). Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti yaitu independen dan dependen (Istijanto, 2006:21).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Morowali dengan objek penelitian adalah Pegawai. Pemilihan objek penelitian ini dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh dan relevan dengan pokok permasalahan serta belum pernah dilakukan penelitian pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2015 – Februari 2016.

Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali yang berjumlah 43 orang pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) 31 orang dan Pegawai Harian Lepas (PHL) 12 orang. Penulis dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Inspektorat Kabupaten Morowali, jadi untuk menjaga netralitas dan objektivitas penelitian, maka penulis tidak disertakan sebagai responden pada penelitian ini, sehingga menjadi 42 orang. Sugiyono (2003) menyebutkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Oleh

karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden (sampel jenuh).

Definisi Operasional Variabel

1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)

Definisi pengembangan sumberdaya manusia dalam penelitian ini adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia bagi pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Indikator dari pengembangan sumber daya manusia adalah : pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan Teknologi.

2) Disiplin kerja (X_2)

Definisi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali dalam bekerja yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam penelitian ini disiplin kerja diukur dari segi : absensi, ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan dan bekerja sesuai prosedur.

3) Lingkungan Kerja (X_3)

Definisi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dari segi : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

4) Kinerja Pegawai (Y)

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil dari usaha pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dimensi kinerja yang diukur dalam penelitian ini mengacu pada Byars dan

Rue (2008:216) yaitu: usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2006). Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul berdasarkan jawaban responden melalui distribusi item dari masing-masing variabel. Penyajian data yang telah terkumpul pembahasannya dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan metode regresi linear berganda, secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah apabila dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares-OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik menurut Santoso (2002: 54) terdiri dari Normalitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Multikolinieritas.

1. Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*points*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun deteksi adanya multiko dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*, Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Uji Regresi Linear Berganda

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots b_nX_n + \epsilon$$

Dimana:

Y= variabel terikat (dependen)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ = variabel bebas (independen)

a= konstanta

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$ = koefisien regresi

ϵ = variabel gangguan

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Pengembangan SDM

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Lingkungan kerja

ϵ = Batas Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten

Morowali. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Inspektorat Kabupaten Morowali apabila pengembangan sumberdaya manusia terus diperbaiki, ditunjang dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif maka akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali

Variabel pengembangan sumberdaya manusia yang yang dibentuk dari 4 (empat) dimensi yaitu: pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan kemampuan teknologi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali.

Temuan hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa ketika dalam organisasi seperti Inspektorat Kabupaten Morowali, pengembangan sumberdaya manusia sangatlah dibutuhkan, untuk bekerja melakukan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan dan pembangunan harus didukung dengan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan, disamping itu juga pegawai harus mampu menggunakan teknologi baru agar mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Sehingga dengan demikian maka ketika pengembangan sumberdaya manusia semakin ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Admosoeparto (2000:42) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan belajar yang dapat memperbaiki kinerja pada saat ini.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tonigi (2015) dan Maria (2012), yang mengatakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali

Variabel disiplin kerja yang yang dibentuk dari 3 (tiga) dimensi yaitu: absensi, ketaatan pada kewajiban dan tugas dan bekerja sesuai dengan prosedur memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali.

Temuan hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali. pegawai menganggap bahwa disiplin kerja yang mereka lakukan seperti masuk dan pulang kantor tepat waktu, bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pegawai dalam memberikan kinerja maksimal. Pegawai merasa ketika terbiasa dengan disiplin kerja maka akan mendorong peningkatan kinerjanya. Dan jelaslah bahwa di Inspektorat Kabupaten Morowali ketika disiplin kerja pegawai ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) dan Maria (2012), yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali

Variabel lingkungan kerja yang yang dibentuk dari 5 (lima) indikator yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali.

Temuan hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali sangat memperhatikan lingkungan kerja, karena ketika lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan kerja fisik

dan lingkungan kerja non fisik tidak sesuai dengan keinginan pegawai maka akan menimbulkan perasaan kurang nyaman dan tenang dalam bekerja, hal ini akan memicu kurangnya semangat pegawai untuk bekerja dan memberikan hasil kerja yang maksimal, sebaliknya juga ketika lingkungan kerja di Inspektorat Kabupaten Morowali memberikan perasaan nyaman dan tenang maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan pendapat Nitisemito (2002) yang menyatakan bahwa agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ada Perbedaan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Antara PNS dengan PHL Di Inspektorat Kabupaten Morowali

Hasil uji beda pengembangan sumber daya manusia antara PNS dan PHL di Inspektorat Kabupaten Morowali, ditemukan ada perbedaan lingkungan kerja antara PNS dengan PHL di Inspektorat kabupaten Morowali.

Temuan hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa PNS merupakan pegawai negeri yang diangkat oleh pemerintah dengan beberapa hak dan kewajiban yakni PNS berhak untuk mendapatkan gaji yang layak sesuai pangkat dan jabatannya, menerima tunjangan hari tua dan diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi atau pengembangan sumber daya manusia, seperti mendapatkan beasiswa melanjutkan pendidikan pada jenjang yang formal dan mengikuti pelatihan-pelatihan, begitu juga

dengan PNS yang berada di Inspektorat Kabupaten Morowali dalam hal pengembangan SDM, PNS berbeda dengan PHL, PHL di Inspektorat Kabupaten Morowali dalam hal pengembangan sumber daya, masih kurang diberikan kesempatan dalam mengembangkan kompetensinya. PHL hanya berhak atas gaji atau honor sesuai aturan yang berlaku dan memiliki kewajiban seperti disiplin kerja, berada dalam lingkungan kerja yang sama.

Sedangkan hasil uji beda disiplin kerja dan lingkungan kerja antara PNS dan PHL di Inspektorat Kabupaten Morowali, ditemukan tidak ada perbedaan disiplin kerja dan lingkungan kerja antara PNS dengan PHL di Inspektorat Kabupaten Morowali.

Temuan hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa aturan yang telah ditetapkan Inspektorat Kabupaten Morowali sangat jelas mengenai jam masuk dan pulang kantor, bekerja sesuai perintah pimpinan dan bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang kerja. Peraturan tentang disiplin kerja ini tidak membedakan antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Harian Lepas (PHL). Pegawai harian lepas merupakan pegawai yang dipekerjakan dan dihonor secara teratur setiap bulannya. Sedangkan pada lingkungan kerja PNS dan PHL berada pada lingkungan kerja yang sama, seperti disetiap bidang kerja di Inspektorat Kabupaten Morowali terdapat PNS dan PHL, apabila PNS bekerja lembur maka PHL juga akan ikut bekerja lembur, demikian juga halnya dengan struktur kerja dan tugas pokok dan fungsi tidak ada perbedaan antara PNS dan PHL.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara

- simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali.
2. Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali.
 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali.
 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali.
 5. Ada perbedaan pengembangan sumber daya manusia antara PNS dengan PHL di Inspektorat Kabupaten Morowali. Dan tidak ada perbedaan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja PNS dengan PHL pada Inspektorat Kabupaten Morowali.

Rekomendasi

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan kepada pimpinan agar lebih ditingkatkan lagi, yakni dalam menempatkan pegawai lebih mempertimbangkan latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan tugas yang ditekuni.
2. Disiplin kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali, disarankan pada pimpinan organisasi agar lebih menekankan kepada pegawainya agar lebih tepat waktu, utamanya tepat waktu mengikuti setiap rapat di Kantor dan tepat waktu setiap mengikuti apel pagi..
3. Pada variabel lingkungan kerja yang ada pada Inspektorat Kabupaten Morowali, disarankan pada pimpinan organisasi agar lebih memperhatikan kondisi kenyamanan kantor agar pegawai merasa lebih tenang ketika harus bekerja lembur, penempatan ventilasi dan jendela, serta cat kantor yang sesuai. Selain itu juga pimpinan perlu

lebih memberikan perhatian pada pegawai yang berprestasi.

4. Disarankan kepada pimpinan organisasi agar mempertimbangkan, memberikan kesempatan yang sama antara PNS dan PHL dalam hal pengembangan sumber daya manusia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan. Selesaiannya tesis ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Syahir Natsir, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Sulaeman Miru, SE.,M.Si. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Admosoeprapto, Kisdarto. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Elex Media Komputer Indo-Gramedia
- Byars, Lyold L., & Rue, Leslie W. 2008. *Human Resource Management*. (9thed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Zainul dan Taufik, Muchamad. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. Vol. 2 No. 1.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Maria, Agustin. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*. Vol 1. No.1
- NitiseMITO, S. Alex. 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Santoso Singgih, 2002. *Statistik Parametrik, Cetakan Ketiga*, PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit BumiAksara.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Suprayitno, dan Sukir. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 2 No. 1. Hal 23-34. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Tonigi, Mahlon. 2015. Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali. *Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu