

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Gusnar A. Suleman

*gusnar@gmail.com*

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## Abstract

*The study intends to determine and analyze simultaneous influence of work discipline and environment on the performance of Officials at The Secretariate of Regional Parliament of Tojo Una-Una District; to determine and analyze partial influence of work discipline on the performance of Officials at The Secretariate of Regional Parliament of Tojo Una-Una District; to determine and analyze partial influence of environment on the performance of Officials at The Secretariate of Regional Parliament of Tojo Una-Una District. Population consists of 35 officials at The Secretariate of Regional Parliament of Tojo Una-Una District who selected through census method. The study finds that both independent variables have simultaneous influence on officials' performance with  $R^2$  value of 0.679; partially, work discipline has significant influence with coefficient regression of 0.693 while the variable of work environment has coefficient regression of 0.189.*

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

Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan berkinerja tinggi. Pengelolaan administrasi pegawai secara profesional harus dinilai sejak perencanaan, pengembangan dan evaluasi serta pengawasan sumber daya manusia. Konsep manajemen sumber daya manusia adalah memanfaatkan potensi secara optimal untuk meningkatkan kinerja yang diikuti tercapainya hubungan kerja yang bermutu dengan kondisi yang menyenangkan, penuh tanggung jawab dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia itu, terkadang pengertian pembinaan terstruktur dan peningkatan mutu pegawai.

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.

Kinerja yang tinggi dimiliki oleh seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi. Artinya, jika seseorang memiliki keinginan (motivasi) yang kuat dalam dirinya, maka dapat dipastikan bahwa ia akan menunjukkan kinerja yang baik. Rusminandar (2000) menyimpulkan bahwa kinerja ditentukan oleh komitmen dan kebijakan pimpinan. Kinerja

tersebut berdampak positif terhadap kedisiplinan, dengan kata lain semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja.

Semakin tinggi kinerja seseorang terdapat kecenderungan untuk semakin menguasai pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Penguasaan terhadap pekerjaan tercermin pada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Semakin baik hasil pekerjaan semakin menunjukkan kinerja pegawai yang semakin tinggi.

Kinerja juga akan dapat diraih jika pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi pula. Hal ini dinyatakan oleh Hasibuan (2000) yaitu pegawai tersebut akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu, bahwa pemerintah baik pusat maupun daerah, terus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Demikian pula halnya dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una. Jika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik, maka pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut secara umum akan menjadi baik. Pelayanan pemerintahan yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah.

Dalam menjalankan fungsinya Anggota DPRD Kabupaten Tojo Una-Una harus didukung oleh pegawai yang memadai. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas kesehariannya masih terdapat pegawai yang tidak datang tepat waktu. Hal lain yang sering terjadi dalam menjalankan tugasnya hanya sekedar memenuhi tugasnya dan terkadang mengabaikan aturan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja yang ada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una terkadang masih sering ditemukan dalam ruangan terlalu panas akibat ruang pendingin ruangan tidak berfungsi secara maksimal. Ini diakibatkan seringnya terjadi pemadaman

lampu sehingga mengganggu pegawai dalam menjalankan tugasnya.

## METODE

Dalam menjawab permasalahan pertama sampai permasalahan ketiga yaitu melihat besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara serempak maupun secara parsial. Uji statistik parametrik Regresi Linier Berganda persamaan formulasinya sebagai berikut (Umar, 2001;269).

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

Di mana:

Y = Variabel terikat (dependen)

a = Konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_x$  = Koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_n$  = Variabel bebas (independen)

$\epsilon$  = Residual (kesalahan pengganggu)

Jika penelitian tersebut di atas dikaitkan dengan penelitian ini maka menjadi:

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

Di mana:

Y = Kinerja

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Lingkungan kerja

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$\epsilon$  = Residual (kesalahan pengganggu).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap

kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una Una.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 35 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakuat Daerah Kabupaten Tojo Una Una, dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C= Constanta	0,579	0,490	1,180	0,247
X <sub>1</sub> = Disiplin Kerja	0,693	0,125	5,519	0,000
X <sub>2</sub> = Lingkungan Kerja	0,189	0,057	3,290	0,002
R- = 0,824				
R-Square = 0,679		F-Statistik = 33,889		
Adjusted R-Square = 0,659		Sig. F = 0,000		

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 0,579 + 0,693X_1 + 0,189X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (disiplin kerja dan lingkungan kerja) memberi pengaruh terhadap variable dependen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai Sekrtetariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una Una dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 0,579 berarti kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una sebelum adanya variabel kompetensi dan pengembangan karier adalah sebesar 0,579.
2. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dengan koefisien regresi 0,693 ini berarti terjadi pengaruh yang

positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik semakin disiplin kerja pegawai maka akan semakin naik kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una Una.

3. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan koefisien regresi 0,189 ini berarti terjadi pengaruh yang positif lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan yang ada di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una Una maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang ada.

**a. Pengujian Hipotesis Pertama**

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni disiplin kerja (X<sub>1</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah Kabupaten Tojo Una Una yakni:

Dari hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square =0,679 atau = 67,90%. Hal ini berarti bahwa sebesar 67,90% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel dari hasil perhitungan diperoleh F<sub>hitung</sub> = 33,889 pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi F = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: *Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo*

*Una Una* berdasarkan hasil *Uji-F* ternyata terbukti.

## **b. Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga**

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

### **1. Disiplin kerja ( $X_1$ )**

Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,693, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una Una. Dengan demikian maka *hipotesis kedua* yang menyatakan bahwa: *Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una Una*, berdasarkan hasil *uji-t* ternyata terbukti.

### **2. Lingkungan kerja ( $X_2$ )**

Untuk variabel lingkungan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,189, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,002. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una Una. Dengan demikian maka *hipotesis ketiga* yang menyatakan bahwa: *Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una Una*, berdasarkan hasil *uji-t* ternyata terbukti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan

dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una hasil pengujian terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi disiplin dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  baik secara simultan maupun parsial adalah sebagai berikut:

### **Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.**

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, dimana berdasarkan hasil penelitian baik secara serempak maupun parsial keempat faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil temuan penelitian ini membuktikan pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una.

Kinerja seorang pegawai negeri tercermin dari bagaimana ia mengerjakan pekerjaannya dan bagaimana hasil pekerjaannya. Motivasi memberikan dorongan paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adanya dukungan untuk dipromosikan secara adil, adanya gaji yang memberikan kepuasan, serta pemahaman akan bekerja baik adalah merupakan kewajiban, memberikan dampak terhadap hasil kerja seorang Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una.

## **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una**

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bahkan yang paling dominan dibanding budaya kerja dan lingkungan kerja. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Penegakan kedisiplinan merupakan suatu kunci penting keberhasilan dalam menerapkan dan memelihara kode etik dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin akan dapat mengurangi perbuatan curang yang dilakukan pegawai. Pegawai harus disiplin dengan waktu dan sumber daya. Setiap perbuatan melanggar disiplin organisasi akan dikenakan sanksi.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan/pegawai dan harus dibudayakan dikalangan karyawan/pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.**

Kecakapan pelaksanaan tugas tersebut (kinerja), ternyata diperoleh dari lingkungan kerja, artinya semakin baik dan mendukung lingkungan tempat bekerja pada sebuah bidang, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut menyelesaikan tugas-tugasnya secara baik dan benar.

Semua organisasi ataupun sejenisnya mempunyai misi yang biasanya tercantum dalam maksud dan tujuan organisasi. Di dalam menciptakan efisiensi, pekerja tersebut perlu memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat dalam organisasi itu sendiri. Keberhasilan organisasi dalam proses mencapai tujuan sangat tergantung pada tiap individu dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan. Karena kinerja kerja berhubungan langsung dengan sikap dan perilaku terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Ravianto (1986) bahwa produktif tidaknya seorang pegawai dapat dipahami dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri, yang berpendapat "Kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan orang itu sendiri, maupun faktor-faktor yang diluar dirinya, seperti keterampilan, disiplin, lingkungan kerja, iklim, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, pendidikan, hubungan antar anggota keluarga, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Dijelaskan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung adanya kinerja kerja yang baik pula, karena sebagaimana dijelaskan beberapa pendapat-pendapat teori para ahli bahwa kinerja kerja hanya mungkin terjadi apabila kebutuhan dan keinginan kerja terpenuhi yang mana dalam hal ini mengikut kondisi lingkungan fisik tempat bekerja seperti udara segar, suara yang tidak mengganggu, pencahayaan yang cukup dan sebagainya yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan kerja dalam mencapai kinerja (R. Jendelmann, 1997;15). Ditinjau dari sudut perilakunya, individu suatu organisasi memiliki sikap antara lain ada yang peka, ada yang malas dan membandel, ada yang dapat dipercaya, suka bekerja dan ada pula selalu membuat suatu kesalahan. Sedang ditinjau dari pekerjaannya antara lain terdiri dari pekerjaan dimana perlu unsur kecepatan, adanya yang membutuhkan pemikiran yang banyak. Dengan demikian keanekaragamna sifat yang dimiliki oleh individu dan pekerjaannya, maka perlu adanya suatu lingkungan kerja yang baik dan serasi dalam suatu organisasi tersebut, sehingga perilaku individu maju kearah yang lebih baik dan juga sifat pekerjaannya dapat berlangsung secara lancar dan pada akhirnya kinerja kerja yang diharapkan dapat tercapai. Apabila tingkat kebisingan tinggi maka dapat mengganggu pendengaran pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaannya sehingga ia tidak dapat berkonsentrasi dengan baik, yang pada akhirnya kinerja kerja yang diharapkan tidak akan tercapai.

Begitu pula dari unsur penerangan, kurangnya sinar yang mencukupi atau kurang tepatnya perhitungannya mengenai kebutuhan mata ataupun menyebabkan kerabunan, akan tetapi apabila cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja yang ada didalam kantor meliputi: warna, cahaya, dan udara. Apabila unsur-unsur lingkungan kerja ini mendapat perhatian yang serius dari pimpinan organisasi di tata dengan baik dan serasi bagi para pegawai yang melaksanakan tugas dikantor, akan menimbulkan semangat kerja dan gairah kerja pegawai, sehingga kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan tugas tidak akan terjadi dan efektivitas kerja pegawai dapat tercapai.

Lingkungan kerja terkait erat dengan proses menciptakan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya

hubungan kerja antara pegawai, atau hubungan antara staf dengan pimpinan, diarahkan pada terwujudnya kerjasama kerja yang serasi. Dengan demikian, iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kinerja yang semakin baik pada diri pegawai.

Perubahan lingkungan kerja berdampak pada peningkatan atau penurunan motivasi kerja serta kepuasan kerja personil/karyawan. Bagaimana tidak, seorang karyawan mengalokasikan waktunya sebagian besar di lingkungan pekerjaan dan kemudian sebagian lagi untuk kegiatan domestik serta kegiatan lain-lain. Jika dalam proses tersebut terjadi *gap* atau ketidak sesuaian maka kestabilan emosi dan mental yang ada pada diri individu tersebut turut terpengaruh.

Fokus dan konsentrasi kerja seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan menjadi hal yang penting ketika individu tersebut merasa nyaman dan perhatian tidak terpecah belah, ide dan etos pekerjaan akan mengalir dengan baik untuk menghasilkan output yang maksimal. Kecenderungan seorang individu. Adalah menjadi tugas manajemen agar staf/pegawainya memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya pegawai/staf yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan/organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerja kerjanya.

Osborne (1996;91) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas iklim organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Sihombing (2000;101) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya

adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan terhadap pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik (iklim organisasi), promosi dan perkembangan diri mereka dengan perkembangan perusahaan merasa terlihat dalam kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pada diri pekerja, disiplin kerja yang keras.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang diajukan serta pembahasan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan, yaitu:

1. Disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una.

### Rekomendasi

1. Tingkat kedisiplinan pegawai yang ada di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una Una berdasarkan hasil deskripsi sudah ada pada kategori sangat baik, untuk itu perlu untuk dipertahankan.
2. Lingkungan kerja yang ada di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una Una berdasarkan pada hasil deskripsi sudah pada kategori sangat baik, untuk perlu untuk tetap dipertahankan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof.Dr.Syahir

Natsir,S.E.,M.Si selaku ketua tim pembimbing dan Dr.Sulaeman Miru, SE.,M.Si selaku anggota Tim Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan masukan dan petunjuk dalam penyusunan artikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Osborne, Gary. 1996. *Human Resource Management*. Terjemahan, Jilid 2, Prehandilindo. Jakarta
- R. Jendelmann. 1997. *Konflik Interpersonal di Tempat Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sihombing. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Edisi Pertama, BPFE. Yogyakarta.