

The Effect of Human Resources Development (HRD), Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Regional Office of the National Land Agency Bengkulu Province

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu

Weni Nopitasari ¹⁾; Karona Cahya Susena ²⁾; Rina Trisna Yanti ²⁾

¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ weninopitasari07@gmail.com ; ²⁾ karona.cs@unived.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2021]

Revised [1 Desember 2021]

Accepted [15 Desember 2021]

KEYWORDS

Human Resource Development, Work Discipline, Work Environment, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Metode analisis yang digunakan antara lain adalah uji validitas, regresi linier beranda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis (Uji t dan Uji f). Hasil penelitian menunjukkan arah regresi positif dengan persamaan $Y = 2.156 + 0.281X_1 + 0.341X_2 + 0.323X_3$ dengan arah regresi positif, artinya apabila Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja juga akan meningkat. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Human Resource Development (HR), work discipline and work environment on employee performance at the Regional Office of the National Land Agency of Bengkulu Province. The analytical methods used include validity test, homepage linear regression, coefficient of determination, hypothesis testing (t test and f test). The results of the study show a positive regression direction with the equation $Y = 2.156 + 0.281X_1 + 0.341X_2 + 0.323X_3$ with a positive regression direction, meaning that if the Development of Human Resources, Work Discipline and Work Environment has increased, the performance will also increase. a significant influence on the performance of the Regional Office of the National Land Agency of Bengkulu Province, this is evidenced by a significant value of 0.002 which is smaller than 0.05. Work Discipline has a significant effect on performance at the Regional Office of the National Land Agency of Bengkulu Province, this is evidenced by a significant value of 0.001 which is smaller than 0.05. The Work Environment has a significant influence on the Performance of the Regional Office of the National Land Agency of Bengkulu Province, this is evidenced by a significant value of 0.004 which is smaller than 0.05 Human Resource Development, Work Discipline and Work Environment have a significant effect together on the Performance of the Regional Office Bengkulu Province National Land Agency this is evidenced by a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Era globalisasi bukan lagi merupakan isu, tapi sebuah realita yang harus dipandang sebagai sebuah keniscayaan yang disadari atau tidak pasti akan mempengaruhi terhadap tantangan yang dihadapi organisasi manapun. Tantangan yang dihadapi adalah ketidakpastian lingkungan organisasi, masalah kualitas SDM menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan sasaran sebuah organisasi, yaitu Sumberdaya Manusia, disiplin kerja, dan lingkungan

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 dan 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 yang merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi. Sumberdaya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar benar qualified sesuai dengan kebutuhan organisasi.

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).

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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2004). 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.

Kinerja yang baik dan sesuai harapan merupakan hal yang diharapkan dari semua program atau pun kebijakan yang dibuat suatu organisasi guna kelancaran aktivitas organisasi, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perlu mendapatkan perhatian yang lebih, karena akan mempengaruhi pada perilaku individu anggota organisasi.

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu merupakan instansi pemerintah vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di provinsi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional. Dalam menjalankan kegiatannya tentunya sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, disiplin kerja yg tinggi, dan lingkungan kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan fenomena yang ada di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu Untuk pengembangan SDM sudah dilakukan dengan baik namun masih ada terlihat permasalahan seperti tidak semua pegawai yang mendapatkan pelatihan terkadang pegawai yang mengikuti pelatihan pegawai yang sudah sering mengikuti pelatihan sedangkan masih ada pegawai lain yang belum pernah mengikuti pelatihan.

Dari sisi disiplin kerja pegawai masih terlihat rendah, karena masih adanya pegawai yang duduk di warung pada saat jam kerja, keluar kantor di jam kerja untuk urusan pribadi dan masih seringnya pegawai mengobrol pada saat bekerja. Jika dilihat dari segi komunikasi masih belum maksimalnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan karena pimpinan hanya memberikan tugas tanpa menjelaskan terlebih dahulu sehingga membuat pegawai jadi bingung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain disiplin kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja pegawai (Siagian, 2014:98). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia (Sutrisno, 2015:3). Menurut Hasibuan (2014:23), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Pengembangan SDM

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau karyawan-karyawannya dilatih secara sempurna. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama berada dalam perusahaan. Karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan, membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan-karyawan lama, mereka membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, ataupun dipromosikan pada jabatan yang lain. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan formasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu karier, tidak sekedar kerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan.

Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja Menurut Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016: 13).

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai

faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = kinerja
X1= pengembangan SDM X2=disiplin kerja
X3= lingkungan kerja
a = Nilai konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.156	3.434		.628	.533
	Pengembangan SDM	.281	.086	.312	3.279	.002
	Disiplin kerja	.341	.096	.377	3.537	.001
	Lingkungan kerja	.323	.106	.306	3.045	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.156 + 0.281X_1 + 0.341X_2 + 0.323X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja
X1 = Pengembangan Sumber Daya Manusia
X2 = Disiplin Kerja
X3 = Lingkungan Kerja

1. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta 2.156 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia(X1), Disiplin Kerja(X2) dan Lingkungan Kerja(X3) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 2.156
2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja(Y) Nilai koefisien regresi variabel X1 (Pengembangan Sumber Daya Manusia) adalah sebesar 0.281 dengan asumsi apabila X1 (Pengembangan Sumber Daya Manusia) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.281 kali.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja(Y). Nilai koefisien regresi variabel X2 (Disiplin Kerja) adalah sebesar 0.341 dengan asumsi apabila X2 (Disiplin Kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.341 kali.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja(X3) terhadap Kinerja(Y). Nilai koefisien regresi variabel X3 (Lingkungan Kerja) adalah sebesar 0.323 dengan asumsi apabila X3 (Lingkungan Kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.323 kali.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,002 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat Pengembangan SDM maka kinerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Silalahi (2015:249) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada para pegawai seperti mengikuti berbagai macam seminar, mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan baik di tingkat Kabupaten maupun ditingkat Provinsi. Selain itu pengembangan SDM juga dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan seperti menambah jenjang pendidikan Sarjana bagi pegawai yang masih tamatan SMA, begitu juga dengan pegawai yang sudah Sarjana meningkatkan pendidikannya dengan mengambil pendidikan Pasca Sarjana.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja ASN pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu maka kinerja juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya perhatian terhadap lingkungan kerja baik dari segi pencahayaan, suhu ruangan, sarana dan prasarana yang lengkap akan menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja ASN pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu maka kinerja juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya perhatian terhadap lingkungan kerja baik dari segi pencahayaan, suhu ruangan, sarana dan prasarana yang lengkap akan menunjang peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,002 (bernilai positif) lebih kecil dari 0,05.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 (bernilai positif) lebih kecil dari 0,05
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,004 (bernilai positif) lebih kecil dari 0,05
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan, semua variable independent berpengaruh terhadap variable dependen karena semua hasil bernilai positif dan lebih kecil dari 0,05.

Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu untuk lebih teliti dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia karena dengan adanya pengembangan SDM mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan kepada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu agar melengkapi sarana dan prasarana kerja yang mengikuti perkembangan teknologi seperti mengganti laptop lama dengan model dan tipe terbaru, dan peralatan lain yang dapat mempermudah pekerjaan dengan versi terbaru dengan mengikuti perkembangan teknologi.
3. Disarankan kepada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu agar dapat lebih memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai dan memberikan sanksi pada pegawai yang sering terlambat.
4. Disarankan kepada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu agar dapat menambah ac diruangan kerja agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman.
5. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih dalam faktor- factor yang mempengaruhi kinerja di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu dengan variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Afabeta Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komaruddin. 2016. Ensiklopedia Manajemen. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta:UPP AMP YKPN. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo Susilo, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta
- Moekijat, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Bandung: Mandar Maju
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE. Prawirosentono, Suryadi. 2016. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Fransisca. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRIAS SENTOSA Vol.4, No.2, Surabaya:Jurnal Manajemen Bisnis
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Silalahi, Berneth. 2015, Manajemen Sumberdaya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI, Jakarta
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2014. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke- 18 .Bandung Alfabeta.
- Supardi, Arikunto, 2016. Penelitian Tindakan Kelas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Budaya Organisasi. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. Budaya Organisasi. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.