

PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TAMALANREA

Lusiana Widyaningsih Kedhi¹, Hafipah², Kamaruddin³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
lusianawidyaningsih@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kelengkapan instansi dan inspirasi tugas terhadap Kinerja Pekerja di Isntansi Pemerintahan Tamalanrea. Adapun teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket pada pekerja dengan sampel sebanyak 25 orang. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan assosiatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS IBM 26 dalam menguji data penelitiannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kelengkapan instansi (X1) dan variabel inspirasi tugas (X2) berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di Isntansi Pemerintahan Tamalanrea Kota Makassar (Y). Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat besar antara Kelengkapan Istansi dan Inspirasi Tugas terhadap Kinerja Pegawai

Kata Kunci : Kelengkapan Istansi, Inspirasi Tugas, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era globalisasi, suatu organisasi diharapkan bertugas lebih keras dan efektif dalam mengembangkan keseriusannya demi keberlangsungan organisasi. Organisasi diketahui bahwa suatu perkumpulan yang didalamnya terdapat wakil-wakil atau staf yang melengkapi terciptanya organisasi tersebut. Petugas atau perwakilan merupakan sumber daya yang vital dalam suatu organisasi. Organisasi akan berusaha mendorong petugasnya untuk memperoleh manfaat dan insentif bagi organisasi, sehingga mereka dapat bertugas atas bantuan pemerintah dari pemilik dan perwakilannya (Ismail, 2016).

Permasalahan yang dihadapi semua asosiasi saat ini diketahui bahwa terkait dengan rendahnya kualitas SDM. Selanjutnya, upaya diharapkan untuk lebih mengembangkan SDM yang saat ini dapat diakses. Apabila jumlah SDM banyak atau melimpah dan dapat dikembangkan secara nyata dan produktif, maka akan berguna untuk mendukung terlaksananya tujuan-tujuan dalam suatu organisasi dengan cara yang terkendali. Dengan cara ini, hasil dari administrasi otoritatif tidak sepenuhnya ditentukan oleh praktik penggunaan aset manusia.

Salah satu jenis inspirasi tugas diketahui bahwa gaji, yang tidak cukup karena masih di bawah gaji terendah yang diizinkan oleh undang-undang. Pemerintah daerah hanya diberikan uang tunai sebagai upah atas petugasan mereka. Dianggap bahwa imbalan yang diberikan belum mampu memberikan jaminan tugas yang tinggi dan kesadaran akan harapan tertentu di kalangan pemerintah daerah. Berdasarkan landasan yang dikemukakan tersebut, maka peneliti bermaksud mengarahkan Penelitian untuk mengetahui dampak perisntansian dan inspirasi perwakilan terhadap kinerja petugas di lingkungan Lurah Kapasa Raya, sehingga penulis mengambil judul "Dampak Isntansi Perisntansian dan Inspirasi Terhadap eksekusi petugas di Isntansi Kepemerintahan Tamalanrea Daerah Makassar".

Rumusan masalah

1. Isntansi tempat tugas apa yang berkaitan kinerja petugas di Pusat Administratif Lokal Tamalanrea?
2. Apa yang dimaksud dengan inspirasi isntansi Apakah berkaitan pelaksanaan perwakilan di Pusat Administrasi Lokal Tamalanrea?
3. Apa saja isntansi dan isntansi inspirasi. Apakah berkaitan kinerja petugas di Pusat Administrasi Lokal Tamalanrea?

Tujuan Penelitian

1. Untuk memutuskan dampak isntansi terhadap pelaksanaan perwakilan di pusat Administrasi Wilayah Tamalanrea.
2. Untuk mengetahui dampak inspirasi representatif terhadap pelaksanaan petugas di Pusat Administrasi Wilayah Tamalanrea.
3. Untuk menentukan dampak isntansi isntansi dan inspirasi petugas terhadap presentasi perwakilan Pusat Administrasi Wilayah Tamalanrea.

LANDASAN TEORI

Pengertian Isntansi

Sebagaimana dikemukakan oleh (Lupiyoandi dan Hamdani, 2006), isntansi merupakan sarana yang digunakan untuk memkelengkapani dan mempermudah dalam melakukan kemampuan. Hal yang dapat membuat kemampuan ini lebih mudah dan lancar bisa berupa barang atau uang tunai. Semakin baik pemanfaatan isntansi dapat meningkatkan efisiensi.

Menurut (Anam dan Rahardja, 2017), Office merupakan sarana yang digunakan untuk memudahkan dan mempermudah dalam menyelesaikan kemampuan. Isntansi untuk proyek institusi lainnya. Semakin banyak isntansi yang dimanfaatkan, semakin banyak proyek yang dilaksanakan untuk meningkatkan efisiensi.

Isntansi diketahui bahwa sesuatu yang dapat berfungsi sebagai alat yang dapat memperlancar dan mempercepat pelaksanaan suatu tindakan, yang dapat berfungsi dengan latihan yang dapat berfungsi sebagai isntansi dan pondasi. Dalam referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, “isntansian diketahui bahwa suatu metode bertugas dengan pelaksanaan kemampuan”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka ada yang berpendapat bahwa isntansi diketahui bahwa suatu isntansi atau alat yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan organisasi agar perwakilan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik.

Isntansi sangat penting untuk mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan. Isntansi dapat memacu kebutuhan perwakilan untuk melakukan latihannya sehingga petugasan dapat diselesaikan tanpa masalah. Dalam memperluas jaminan perwakilan, organisasi pada umumnya berupaya memberikan isntansi tugas yang dibutuhkan perwakilan agar petugas bersemangat bertugas. Latihan perwakilan dalam suatu asosiasi memerlukan jabatan yang membantu petugasannya sehingga latihan hierarkis dijalankan dengan tujuan yang berwibawa.

Faktor-Faktor yang Berkaitan Perisntansian

Menurut (Tjiptono dan Candra, 2012) ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam merencanakan bantuan aktual atau isntansi sebenarnya, antara lain:

- 1) Rencana kelengkapan
- 2) Tes fungsi
- 3) Estetika
- 4) Keadaan yang mendukung
- 5) Perangkat keras pendukung
- 6) Seragam karyawan
- 7) Laporan

Menurut Moenir, isntansi dapat dibagi menjadi tiga pertemuan besar, yaitu:

- 1) Perangkat Tugas Isntansi

Seorang perwakilan atau spesialis tidak dapat melakukan petugasan yang diberikan kepadanya tanpa didampingi oleh perangkat tugas. Alat-alat tugas ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu alat tugas papan dan alat tugas fungsional. Perangkat tugas dewan diketahui bahwa sebagai penentu yang menentukan wewenang dan kekuasaan dalam melaksanakan komitmennya. Maka dengan instrumen kekuasaan dan kekuasaan tersebut, para eksekutif

dapat melengkapi kemampuannya dalam menggerakkan, mengkoordinasikan, menyusun dan mengatur pelaksanaan petugasan oleh wakil atau buruh. Alat tugas fungsional diketahui bahwa barang atau benda yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan saat berlangsung. Dengan demikian, mencakup semua perangkat tugas yang ada di tempat tugas, misalnya mesin tulis, mesin fotokopi, mesin penghitung, mesin PC.

2) Perangkat Keras Tugas Isntansi

Perangkat keras tugas diketahui bahwa segala benda atau barang dagangan yang dipergunakan dalam petugasan tetapi tidak hanya sekedar untuk berkreasi, melainkan berfungsi sebagai penunjang dan penambah dalam bertugas. Yang diingat untuk perlengkapan tugas ini diketahui bahwa:

- a) Bangunan dengan setiap isntansi dasar, termasuk jalan, selokan, air bersih, saluran pembuangan limbah dan garasi parkir.
- b) Area tugas yang memadai dan ruangan yang berbeda dengan desain yang mahir. Pencahayaan yang memadai
- c) Perabotan yang mencakup meja dan kursi tugas, meja dan kursi pengunjung, dapur dengan segala bentuk dan kegunaan, meja serba guna dan berbagai area tugas serta lemari kursi yang diperlukan dalam lingkungan tugas.
- d) Alat komunikasi berupa telepon, pesan, dan kendaraan mekanis (sebagai perangkat keras tugas), termasuk untuk pengiriman dan perwakilan antar jemput.
- e) Alat-alat yang mampu memperbaharui ruangan, misalnya kipas angin, exhaust fan, pendingin.
- f) perlengkapan isntansi keluarga (peralatan memasak, perlengkapan mencuci, perlengkapan kebersihan, porselen, dan lain sebagainya).

3) Dinas Sosial

Isntansi sosial diketahui bahwa isntansi yang digunakan oleh perwakilan dan mempunyai kemampuan sosial. Misalnya pemberian lobi kecelakaan, asrama perwakilan pria lajang, gedung perisntansian, rumah dinas dan bahkan kendaraan bermotor juga dimasukkan sebagai isntansi persahabatan (sepeda motor, mobil). Penataan pemanfaatan sosial ini kemungkinan besar tidak akan memenuhi pemenuhan yang representatif, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Rencana yang objektif dan terasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (asosiasi dan petugas) dalam memperlancar bisnis.

d. Jenis Isntansi Tugas

Isntansi tugas merupakan salah satu perangkat yang digunakan oleh para perwakilan untuk mempermudah dalam menyelesaikan petugasan sehari-hari. Isntansi tugas di setiap organisasi akan bervariasi dalam struktur dan jenisnya, bergantung pada jenis bisnis dan ukuran organisasi. Menurut Sofyan (Sofyan, 2015:22) jabatan tugas dalam organisasi terdiri dari:

- 1) Mesin dan perangkat keras
 - 2) Infrastruktur
 - 3) Perlengkapan isntansi
 - 4) Perangkat keras inventaris
 - 5) Tanah dan bangunan
 - 6) Sarana transportasi
2. Inspirasi

Hipotesis

1. Isntansi isntansi berdampak pada eksekusi petugas di Pusat Administrasi Wilayah Tamalanrea.
2. Inspirasi tugas berdampak pada pelaksanaan petugas di Pusat Administrasi Wilayah Tamalanrea.
3. Perisntansian dan inspirasi tugas berdampak pada pelaksanaan perwakilan di Pusat Administrasi Wilayah Tamalanrea

, maka hal-hal yang disurvei tidak menunjukkan keabsahan sehingga tidak dapat dijadikan alat Penelitian.

Dalam pengtesan ini, untuk mengtes keabsahan pemilu digunakan persamaan berikut (Sugiyono, 2017:356):

METODOLOGI

Strategi Penelitian informasi yang dilakukan pencipta dalam menguraikan persoalan yang dilihat oleh objek pembicaraan ini diketahui bahwa:

1 Tes legitimasi

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2017:352) tes legitimasi digunakan untuk mengukur apakah suatu survei sah atau tidak. Suatu survei seharusnya menjadi penting jika pertanyaan dalam jajak pendapat tersebut dapat mengungkap sesuatu yang diperkirakan melalui survei tersebut.

Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2017:352). Apabila hasil Penelitian menunjukkan r harga yang ditentukan < r tabel

$$r_i = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

r_i =Koefisien korelasi

∑X_i =Jumlah skor dalam distribusi X

∑Y_i =Jumlah skor dalam distribusi Y

n =Jumlah sumber data

2 Tes kualitas yang tak tergoyahkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengtesan dilakukan di Isntansi Wilayah Tamalanrea Daerah Makassar sehingga berjumlah 25 orang. Ciri-ciri perwakilan atau sumber data diketahui bahwa sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Sumber data Berdasarkan Orientasi

Jenis Kelamin	Jumlah Sumber data	Presentase
Perempuan	11	44 %
Laki-Laki	14	56 %
Jumlah	25	100 %

Sumber: Informasi yang ditangani analis, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah sumber data berdasarkan orientasi perempuan sebanyak 11 orang atau 44%, sedangkan jumlah sumber data berdasarkan orientasi laki-laki sebanyak 14 orang atau 56%. Artinya, sebagian besar perwakilan ASN yang bertugas di Isntansi Kepemerintahan Tamalanrea diketahui bahwa laki-laki.

Tabel 4.2
Jumlah Sumber data Cukup Lama

Usia	Jumlah Sumber data	Presentase
21 – 30 Tahun	0	0 %
31 – 40 Tahun	5	20%
41 – 50 Tahun	12	48%
51 – 60 Tahun	8	32%
Jumlah	25	100%

Sumber: Informasi yang ditangani oleh para ahli, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber data terbanyak diketahui bahwa kelompok umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 48%. Diikuti dengan sumber data berusia 51-60 tahun yaitu 8 orang atau 32%, sedangkan sumber data paling sedikit berusia 31-40 tahun yaitu 5 orang petugas atau 20%. Dengan demikian, perwakilan ASN yang bertugas di Balai Administrasi Daerah Tamalanrea rata-rata berusia 41-50 tahun.

Tabel 4.3
Jumlah Sumber data Berdasarkan Tingkat Pelatihan

Pendidikan	Jumlah Sumber data	Presentase
SMA	4	16%
S1 (Sarjana)	13	52%
S2 (Magister)	7	28%
Lainnya	1	4%
Jumlah	25	100

Sumber: Informasi yang ditangani para ilmuwan, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar sumber data perwakilan ASN yang dimaksud memiliki sertifikasi empat tahun (13 orang atau 52%), kemudian 7 orang atau 28%

memiliki gelar sarjana, 4 orang memiliki tingkat sekolah menengah atau 16% dan kemungkinan lainnya 1 orang atau 4% pindah dari sekolah jadwal tengah sehari-hari.

Tabel 4.4

Jumlah Sumber data Berdasarkan Lama Petugasan

Lama Betugas	Jumlah Sumber data	Presentase
1 – 5 Tahun	3	12%
5 – 10 Tahun	6	24%
≥ 10 Tahun	16	64%
Jumlah	25	100 %

Sumber: Informasi yang ditangani para ilmuwan, 2023

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata petugas ASN sudah cukup lama bertugas atau mengabdikan di Isntansi Daerah Tamalanrea. Terlihat perwakilan ASN telah bertugas lebih dari 10 tahun yaitu 16 petugas atau 64%, tertinggal 5-10 tahun yaitu 6 petugas atau 24% dan paling sedikit dalam 1-5 tahun yaitu 3 orang perwakilan. atau 12%.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

Dalam hal $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan atau penunjuknya bersifat substansial. Maka jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan atau penanda tersebut tidak penting. Berdasarkan pengtesan legitimasi yang telah dilakukan terhadap 25 sumber data dengan tingkat kepentingan 5%, diperoleh r_{tabel} ($df = N-2, 25 - 2 = 23$) r_{tabel} yang diperoleh diketahui bahwa 1,3 96 (lihat tabel tambahan r). Tes legitimasi sudah dilakukan dengan SPSS 2 6 for Windows, hasil pengtesan legitimasi dapat ditampilkan pada tabel terlampir:

Tabel 4.5

Hasil Eksperimen Legitimasi Informasi

Variabel	Butir Pernyataan	Validitas		Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Kelengkapan Isntansi (X ₁)	X _{1.1}	1,495	1,396	Valid
	X _{1.2}	1,624		Valid
	X _{1.3}	1,419		Valid
	X _{1.4}	1,662		Valid
	X _{1.5}	1,865		Valid
	X _{1.6}	1,478		Valid
	X _{1.7}	1,422		Valid
	X _{1.8}	1,865		Valid
	X _{1.9}	1,413		Valid
Inspirasi Tugas (X ₂)	X _{2.1}	1,575	1,396	Valid
	X _{2.2}	1,437		Valid
	X _{2.3}	1,580		Valid
	X _{2.4}	1,650		Valid
	X _{2.5}	1,426		Valid

	X _{2.6}	1,763		Valid
	X _{2.7}	1,480		Valid
	X _{2.8}	1,430		Valid
	X _{2.9}	1,523		Valid
Kinerja Pekerja (Y)	Y.1	1,697		Valid
	Y.2	1,691		Valid
	Y.3	1,743		Valid
	Y.4	1,617		Valid
	Y.5	1,829		Valid
	Y.6	1,570		Valid
	Y.7	1,488		Valid

Sumber : Hasil Penanganan Adaptasi SPSS 26

Mengingat konsekuensi pengtesan keabsahan tabel di atas faktor isntansi, inspirasi tugas dan pelaksanaan perwakilan dapat diasumsikan bahwa semua pertanyaan survei dinyatakan sah mengingat fakta bahwa memiliki r hitung > r tabel dimana r tabel diketahui bahwa 1,396 .

Tabel 4.6

Hasil Eksperimen dengan kualitas yang tak tergoyahkan

Variabel	Cronbach's Alpha	Tes Standar	Keterangan
Kelengkapan Isntansi (X ₁)	1,767	0.60	Reliabel
Inspirasi Tugas (X ₂)	1,706		Reliabel
Tugas Pekerja (Y)	1,783		Reliabel

Sumber : Hasil Penanganan SPSS Rendition 26

Dari tabel diatas terlihat tes Cronbach's Alpha pada isntansi perisntansian sebesar 0.767, tes Cronbach's Alpha pada inspirasi tugas sebesar 0.706 dan tes Cronbach's Alpha pada pelaksanaan perwakilan sebesar 0.783 lebih besar dari 0.60. Artinya, hal-hal survey untuk perisntansian, inspirasi tugas dan pelaksanaan perwakilan dapat dikatakan dapat diandalkan atau diandalkan sebagai alat pengumpul informasi dalam penelitian.

Tabel 4.7

Berbagai Hasil Eksperimen Koefisien Relaps Lurus

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-5.325	6.956
Kelengkapan Isntansi	.375	.186
Inspirasi	.570	.186

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber : Hasil Penanganan SPSS Form 2 6

Dari tabel di atas, maka dapat dibuat berbagai kondisi relaps

sebagai berikut:

$$Y = - 5,325 + 1,375 X_1 + 1,570 X_2 + e$$

Dari ujung Persamaan dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. tes tetap (a) bertanda negatif yaitu - 5,325, artinya dengan asumsi isntansi isntansi dan inspirasi tugas sama dengan nol (0), maka kinerja representatif akan berkurang.
- b. koefisien relaps insentif variabel tempat tugas perisntansian (x_1) sebesar 1,375 atau 37,5%. hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan tes isntansi tugas, variabel pameran representatif (y) akan meningkat sebesar 37,5% dengan mengharapkan faktor otonom lain dari model kekambuhan tetap atau stabil.
- c. koefisien inspirasi harga diri (X_2) sebesar 1,570 atau 71,5%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kali penghargaan inspirasi tugas meningkat, maka variabel representasi representatif (Y) akan meningkat sebesar 71,5% menerima faktor otonom lain dari model kekambuhan diketahui bahwa tetap atau konsisten.

KESIMPULAN

Mengingat Penelitian hasil Penelitian yang diperkenalkan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Hasil Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat besar antara perisntansian (X_1) terhadap pelaksanaan perwakilan (Y) Pusat Administrasi Lokal Tamalanrea.
2. Hasil Penelitian menunjukkan adanya hubungan kritis inspirasi tugas (X_2) terhadap pelaksanaan perwakilan (Y) Pusat Administrasi Lokal Tamalanrea.
3. Hasil pengtesan menunjukkan terdapat hubungan kritis antara jabatan isntansi (X_1) dan inspirasi tugas (X_2) terhadap pelaksanaan perwakilan (Y). Hal ini dimaksudkan dengan asumsi bahwa isntansi dan inspirasi tugas meningkat secara bersamaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Asnani (2016).” “Penelaahan Dampak Instruksi dan Persiapan, Remunerasi, dan Tempat Tugas Terhadap Eksekusi Perwakilan di Sekretariat Provinsi Rezim Soppeng” Postulasi Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. Dewan Aset Manusia - Rilis pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Astria, K. (2018). Hubungan Disiplin Tugas dan Inspirasi Terhadap Eksekusi Representatif di Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Buku Harian Mandiri*, 2(1), 1-22. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>.
- Cut Yunita 2012. Dampak Kesesuaian Kapabilitas dan Jabatan Terhadap Eksekusi Tugas Representatif di PT Medan Brilliant Jaya Monetary Magazine Diary. Tahun XV. No.3A. Desember.hlm.371-390. Surabaya: Bagian Personalia Keuangan, Perguruan Tinggi Airlangga
- Doni Bachtiar. (2012). Dampak inspirasi dan tempat tugas terhadap pameran perwakilan PT. Air Tirta Investama di Klaten. Usul. Cabang Pengurus, Personalia aspek Keuangan. Perguruan Tinggi Negeri Semarang.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 201-211.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. *Rahmawanti, NP (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)(Doctoral dissertation, Brawijaya University).*