



PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Asri Winanti Madyoningrum^{1*}, Rahmawati Azizah²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Madani Bandar Lampung,

^{1*}asri.winanti@almadani.ac.id, ²rahma.azizah@almadani.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan serta menguji secara simultan variabel independen terhadap kinerja karyawan pada karyawan di kantor kesehatan propinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan survei didukung dengan instrumen berupa kuesioner terhadap seluruh karyawan di kantor Bapelkes Propinsi Lampung. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua cara yaitu *online* menggunakan bantuan *Google Form* dan *offline* disebarakan secara langsung ke kantor Bapelkes Bandar Lampung. Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh dan jumlah sampel penelitian berjumlah 93 responden kepada seluruh karyawan Bapelkes Propinsi Lampung. Uji analisis menggunakan regresi linier berganda dengan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula jika diuji secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of work motivation, work environment and discipline on employee performance and simultaneously test independent variables on employee performance at the health office of Lampung province. This study uses quantitative methods with sampling using surveys supported by instruments in the form of questionnaires to all employees at the Lampung Province Bapelkes office. The distribution of the questionnaires was carried out in two ways, namely online using the help of Google Forms and offline distributed directly to the Bapelkes Bandar Lampung office. Sampling using non-probability sampling method using saturated samples and the number of research samples totaled 93 respondents to all employees of Bapelkes Lampung Province. Test analysis using multiple linear regression with descriptive analysis method. The results showed that work motivation did not have a positive effect on employee performance. Meanwhile, work environment and work discipline have a positive effect on employee performance. Likewise, if tested simultaneously, the results of the study show that work motivation, work environment, and work discipline together have an influence on employee performance.

Keywords, work discipline, employee performance, work environment, work motivation

Naskah diterima : 03-08-2022, Naskah dipublikasikan : 30-09-2022



PENDAHULUAN

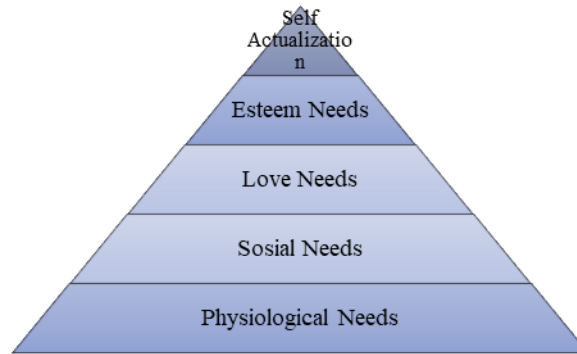
Peningkatan kinerja karyawan menjadi tolak ukur dalam pencapaian kinerja di dalam suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu bekerja lebih keras, lebih baik, dan bertanggung jawab agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan secara penuh dalam perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu biasanya dipengaruhi oleh dorongan diri pribadi. Dorongan tersebut dapat menjadi positif dan negatif jika porsinya sesuai dengan deskripsi kerja. Dorongan tersebut dilatarbelakangi oleh motivasi individu yang kuat. Motivasi merupakan suatu dorongan menciptakan antusiasme pekerjaan seseorang serta memberikan dorongan dan kolaborasi kerja yang efektif dan integrasi untuk mengejar semua kesejahteraan (Hasibuan, 2008).

Adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang baik bertanggung jawab dan berani mengambil risiko dalam bekerja. Kesuksesan atau tidak bekerja di perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2011) kerja karyawan merupakan imbalan dan manfaat yang baik dari karyawan bila bekerja sesuai dengan peran yang diberikan. Selain itu, kinerja termasuk hasil usaha karyawan diukur dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja dan partisipasi untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2016). Sedangkan menurut Wibowo, (2010) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja dan hasil yang dicapai untuk tujuan pekerjaan dan konteks kerja secara teoritis terkait dengan masalah yang dihadapi.

Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif dapat membuat karyawan tetap termotivasi dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dimana karyawan bekerja merupakan hal yang penting dalam pengembangan karyawan. Seperti yang dikatakan Sidanti, (2015), lingkungan kerja yang baik dapat menjadi membantu karyawan merasa semangat terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan produktif. Kenyamanan ini membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan lingkungan kerja bisa sangat berbahaya bagi karyawan yakni akan menurunkan prestasi kerja karyawan sendiri (Damayanti *et al.*, 2013). Menurut Sunyoto, (2015) Salah satu faktor terpenting dalam kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena dengan lingkungan yang baik dan kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan di perusahaan.

Selain itu, dalam perusahaan juga perlu memiliki disiplin kerja menurut Rivai, (2011) disiplin adalah sarana komunikasi yang digunakan oleh manager untuk membantu karyawan memahami dan mengubah tindakan serta upaya untuk meningkatkan kesadaran kepada karyawan dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) disiplin dapat didefinisikan cara bersikap dan berperilaku konsisten dengan kebijakan perusahaan atau instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Banyak celah penelitian terkait penelitian tentang dampak motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap karyawan (Dewi Sanjaya & Martono, 2012); (Prawatya & Raharjo, 2012); (Motivasi *et al.*, 2012); (Ansori & Ali, 2015).

Berdasarkan (Handoyo, 2013) Pekerjaan pemberdayaan adalah keinginan memberikan semangat bekerja atau dengan kata lain motivasi yang memotivasi atau merangsang orang untuk bekerja. Menurut (Winardi, 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga dapat berkembang secara mandiri atau berkembang oleh kekuatan eksternal, terutama seputar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Robbins, (2013) menjelaskan lima tingkatan keinginan manusia dalam hierarki keinginan berdasarkan Hierarki Kebutuhan Maslow pada Gambar 1 (Mangkunegara, 2016).



Gambar 1. Teori Hierarki Maslow

Pada Gambar 1 menjelaskan tentang beberapa kebutuhan atau motivasi seseorang dalam melakukan aktivitas. Pada Hierarki Kebutuhan Maslow tersebut menerangkan bahwa tingkatan kebutuhan manusia sangat beranekaragam oleh seberapa penting manusia memenuhi kebutuhan hidupnya dengan kebutuhan psikologi, kebutuhan social, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut sangat diperlukan seseorang dalam mendukung aktivitas sehari-hari khususnya dalam bekerja di perusahaan.

Selain itu, McChelland merumuskan teori *need for achievement* menjadi teori motivasi berprestasi menyatakan dan memotivasi orang adalah kebutuhan dan energi, kebutuhan untuk bekerja atau selaras dengan kebutuhan untuk berprestasi (Henry Simamora, 2008). Tempat bekerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika seorang karyawan tertarik dengan lingkungan kerjanya, dia akan dapat bekerja dengan nyaman di lingkungan kerjanya selama jam kerja penuh secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan dapat mencapai kinerja yang tinggi apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi yang tinggi untuk berhasil harus dimiliki karyawan dan harus dikembangkan dari diri sendiri diluar lingkungan kerja. Motivasi adalah memberikan dorongan yang membangkitkan semangat kerja sehingga mempunyai kemauan untuk bekerja sama, produktif dan terintegrasi dalam pekerjaannya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016), dengan adanya pemberdayaan karyawan seharusnya meningkatkan kinerja karyawan.

Balai Pelayanan Kesehatan (Bapelkes) sebagai salah satu Balai Pelayanan Kesehatan, yang merupakan Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) di wilayah dan Propinsi Lampung, mempunyai peran dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang kesehatan melalui kegiatan penyelenggaraan diklat bidang kesehatan dalam rangka tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Bapelkes dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi, dorongan, atau semangat supaya karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih giat sehingga akan memunculkan kegairahan dalam bekerja. Pemberian motivasi kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Motivasi kerja rendah, lingkungan yang kurang mendukung, disiplin kerja yang kurang baik di kantor Bapelkes Propinsi Lampung akan sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Namun demikian, penerapan dalam upaya peningkatan dan menciptakan kinerja karyawan pada Kantor Bapelkes Propinsi Lampung, nampaknya masih perlu ditingkatkan, sehingga motivasi kerjanya dan lingkungan kurang dapat mencapai tujuan organisasi. Kendala yang dihadapi yaitu karyawan masih kurang bisa berkomunikasi dengan individu/karyawan lainnya, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin, karyawan datang terlambat, pulang lebih awal sebelum jam pulang berakhir. Hal itu dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena disebabkan masalah pada akhirnya membuat motivasi kerja karyawan menjadi rendah. Oleh sebab itu, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.



Beberapa *research gap* atau masalah yang ada pada penelitian (Inaray, et al., 2016) terkait pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap karyawan. Namun, pada penelitian tersebut telah ditemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian (Syawal, 2018), dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Mega jaya”, menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian (Warongan, 2019) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” menunjukkan hasil yang negative pada lingkungan kerja. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Bachtiar, 2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Dari beberapa *gap* penelitian yang ada, maka peneliti mencoba kembali dan menggunakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dalam memengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan dilakukan pada kantor Bapelkes Propinsi Lampung dengan menambahkan variabel disiplin kerja agar dapat menambah hasil penelitian yang baik jika digunakan pada kantor Bapelkes Propinsi Lampung. Oleh karena itu, maka dirumuskan rumuskan masalah pada penelitian ini yaitu apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bapelkes Propinsi Lampung dan apakah ketiga variabel tersebut dapat memengaruhi secara simultan bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan, tujuan penelitian pada ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bapelkes Propinsi Lampung dan menguji secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bapelkes Propinsi Lampung.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya peningkatan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Alvionita (2016), kinerja adalah sebuah hasil karya yang bisa diraih oleh individu atau kelompok dalam perusahaan yang sesuai dengan wewenang, tanggung jawab pada pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan ketertiban umum dan kesusilaan serta moral dan etika. Kinerja juga dapat diartikan sebagai skala tentang apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dilakukan tidak dibuat oleh karyawan. sesuai dengan Hal ini juga diungkapkan oleh Wicaksono (2017) mengungkapkan bahwa prestasi adalah hasil dari usaha yang dilakukan seorang karyawan dalam upaya mencapai dan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan dengan keterampilan, pengalaman, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Motivasi kerja

Motivasi merupakan sebuah alasan atau semangat yang dapat dijadikan harapan untuk melakukan sesuatu guna mencapai apa yang menjadi tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi berdampak positif untuk dirinya. Motivasi yang tinggi akan berdampak pada perubahan perilaku untuk mencapai tujuan dan menjalani kehidupan yang lebih baik. Oleh karena itu, setiap orang membutuhkan motivasi untuk dirinya sendiri. Hal ini agar kita tidak mudah menyerah atau putus asa dan bisa cepat bangkit saat kita mengalami kegagalan. Sebagai (Handoyo, 2013) inspirasi kerja merangsang semangat kerja. Dengan kata lain, itu adalah kekuatan pendorong atau insentif bagi seseorang untuk bersemangat tentang pekerjaan mereka

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teori Maslow. Abraham Maslow meyakini bahwa di dalam diri manusia terdapat beberapa kebaikan dan setiap individu dapat menunjukkan potensi yang besar dari dalam dirinya. Sistem Hierarki Kebutuhan Maslow ini terdiri dari lima kebutuhan yang paling rendah untuk dipenuhi terlebih dahulu yaitu memenuhi kebutuhan individu sebelum memenuhi kebutuhan yang paling tinggi (Andjarwati, 2015). Kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan kerja

Menurut (Nitisemito, 2008) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinyadalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. (Sedarmayanti, 2001), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan yang aman, nyaman dan mendukung untuk bekerja secara optimal dan akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan yang bersangkutan akan menjadi malas, cepat lelah, sehingga kinerja karyawan menjadi rendah (Riyanto, 2011).

Disiplin Kerja

Menurut penelitian (Hasibuan, 2016) kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM) paling penting karena menurutnya semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Sedangkan menurut penelitian (Putri & Winarningsih, 2020) disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seorang karyawan dalam mentaati suatu peraturan atau norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja dibutuhkan oleh karyawan saat bekerja dalam suatu perusahaan. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik supaya apa yang menjadi tujuan karyawan dapat segera tercapai. Motivasi adalah sebuah pemberian tenaga penggerak yang membuat terikatnya kerja seseorang sehingga keinginan untuk berkolaborasi, produktif dan terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Hasibuan, 2008) dengan motivasi karyawan tinggi dan tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pengaruh motivasi kerja dari pekerjaan para pekerja.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan dengan aspek-aspek tertentu baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Semua aspek lingkungan kerja ini terkait dan seimbang satu sama lain. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang dan kondusif, maka pekerjaan menjadi lebih baik agar prestasi kerja menjadi lebih maksimal. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja jika kondisi lingkungan kerja cukup baik dan kondusif. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis pengaruh kantor lingkungan kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang memengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan yang aman, nyaman dan mendukung untuk bekerja secara optimal dan akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya karyawan yang

bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan yang bersangkutan akan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan menjadi rendah (Riyanto, 2011).

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian (Prawatya & Raharjo, 2012) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Krai Purwodadi”, menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap tunjangan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak secara langsung terhadap perubahan kinerja karyawan. Setiap tugas yang dilakukan dan dikerjakan secara disiplin, diselesaikan dengan baik, kehadiran tepat waktu, tidak melanggar aturan terkait absensi kehadiran akan mendorong dan menciptakan suasana kinerja yang baik dan secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

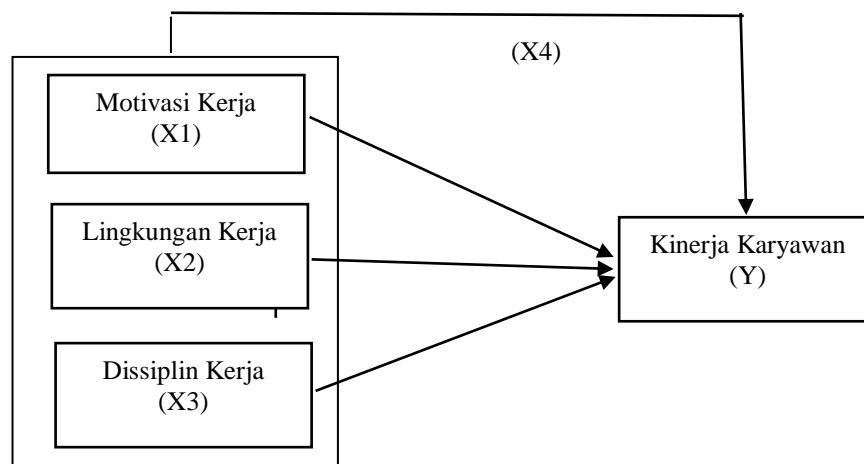
H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian (Fahmi, 2016), menjelaskan disiplin adalah tingkat kepatuhan dan kepatuhan terhadap undang-undang yang ada dan siap menerima sanksi atau hukuman jika undang-undang tersebut dilanggar. Sedangkan menurut penelitian (Hasibuan, 2016), kedisiplinan adalah fungsi operasional MSDM yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai.

Penelitian (Ansori & Ali, 2015), dengan judul “dampak lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kemauan bekerja pekerja dan dinas tenaga kerja DPRD Kabupaten Maango”, menjelaskan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berguna bagi pekerjaan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H4 : Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kerangka pemikiran ditampilkan pada gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat di kantor Bapelkes Propinsi Lampung sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini yang berjumlah 93 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. Pengambilan sampel dilakukan dengan survei menggunakan angket atau kuesioner yang sudah dibuat.

Penyebaran sampel dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan penyebaran kuesioner secara langsung ke Bapelkes dan penyebaran menggunakan bantuan *google form*. Mengapa demikian? Dikarenakan permintaan para karyawan di kantor Bapelkes Propinsi Lampung mengingat efisiensi waktu dan beberapa karyawan kesulitan menggunakan *google form*, sehingga peneliti membuat dua cara tersebut agar mendapatkan data yang diinginkan dengan menggunakan empat poin skala Likert (Sugiyono, 2016), dari sangat tidak setuju dikodekan dengan (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Metode analisa data yang digunakan menggunakan data deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan bantuan *software SPSS* versi 21 dengan menguji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan analisis data untuk memastikan seberapa valid sebuah kuesioner atau angket yang telah disebarkan pada seluruh karyawan dilihat dari signifikansi *corrected-item-total correlation* dan seberapa reliabel dengan melihat *Cronbach's Alpha* jika digunakan di kantor Bapelkes Propinsi Lampung supaya item yang digunakan dapat digeneralisasi. Uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan menguji Determinasi, Uji F dan Uji t dengan formula:

$$\tilde{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :	Y	=	Kinerja Karyawan
	A	=	Bilangan konstanta
	b ₁ b ₂ b ₃	=	Koefisien Regresi
	X ₁	=	Motivasi Kerja
	X ₂	=	Lingkungan Kerja
	X ₃	=	Disiplin Kerja
	e	=	Standar error

PEMBAHASAN

Sebelum menyebarkan sampel besar, peneliti melakukan pretest ke 30 responden untuk melihat dan menguji seberapa valid dan reliabel jika digunakan pada Kantor Bapelkes Propinsi Lampung. Hasil penyebaran kuesioner pada sampel kecil (pretest) menunjukkan bahwa beberapa variabel memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Setelah melakukan pretest dilakukan penyebaran sampel besar dengan memasukkan kembali 30 sampel yang digunakan dalam pretest sehingga jumlah populasi keseluruhan 93 responden.

Berdasarkan hasil uji validitas Tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan untuk variabel MK, LK, DK, dan KK semuanya mempunyai nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari r tabel (0,207) yang berarti item pernyataan tersebut Valid. Namun, setelah penulis melakukan pengujian kembali, ternyata ada 2 item pernyataan yang nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih kecil dari r tabel, yaitu item pernyataan untuk variabel LK10 dengan nilai *Corrected Item – Total Correlation* sebesar (0,204) lebih kecil dari r tabel (0,207) yang berarti bahwa untuk butir pernyataan LK 10 diterbitkan secara tidak benar. Demikian pula, pernyataan DK1 dengan nilai *Corrected Item - Total Correlation* sebesar 0,114 lebih kecil dari 0,207 yang berarti pernyataan untuk variabel DK 1 dilaporkan tidak benar.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Item	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	MK1	0,487	0,207	Valid
	MK2	0,505		Valid
	MK3	0,568		Valid
	MK4	0,555		Valid
	MK5	0,463		Valid
	MK6	0,649		Valid
	MK7	0,717		Valid
	MK8	0,684		Valid
	MK9	0,653		Valid
2	LK1	0,615	0,207	Valid
	LK2	0,600		Valid
	LK3	0,651		Valid
	LK4	0,638		Valid
	LK5	0,477		Valid
	LK6	0,635		Valid
	LK7	0,519		Valid
	LK8	0,461		Valid
	LK9	0,595		Valid
	LK10	0,204		Tidak Valid
	LK11	0,339		Valid
3	DK1	0,114	0,207	Tidak Valid
	DK2	0,671		Valid
	DK3	0,732		Valid
	DK4	0,577		Valid
	DK5	0,724		Valid
4	KK1	0,604	0,207	Valid
	KK2	0,693		Valid
	KK3	0,649		Valid
	KK4	0,651		Valid
	KK5	0,579		Valid
	KK6	0,657		Valid

Sumber: Hasil olah data

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas data terlihat pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa untuk semua hal yang sama, perbedaan antara MK, LK, DK, KK terpercaya. Hal ini terlihat dari nilai Cronbach Alpha yang tinggi ($>0,7$) menunjukkan reliabilitas dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Artinya, variabel-variabel tersebut dapat dipercaya keakuratannya dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
1	MK1	0,939	0,938	Reliabel
	MK2		0,938	
	MK3		0,937	
	MK4		0,937	
	MK5		0,938	
	MK6		0,936	
	MK7		0,935	
	MK8		0,936	
	MK9		0,936	
2	LK1	0,939	0,937	Reliabel
	LK2		0,938	
	LK3		0,936	
	LK4		0,936	
	LK5		0,938	
	LK6		0,936	
	LK7		0,938	
	LK8		0,938	
	LK9		0,937	
	LK10		0,942	
	LK11		0,939	
3	DK1	0,939	0,942	Reliabel
	DK2		0,936	
	DK3		0,936	
	DK4		0,937	
	DK5		0,936	
4	KK1	0,939	0,937	Reliabel
	KK2		0,936	
	KK3		0,936	
	KK4		0,936	
	KK5		0,937	
	KK6		0,936	

Sumber: Hasil olah data

Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji dimensi variabel bebas seperti Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) angkatan kerja (Y). Hasil dari berbagai jenis garis horizontal dapat melihatnya pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.624	1.485		1.094	.277
X1_MK	.068	.056	.111	1.201	.233
X2_LK	.191	.062	.306	3.082	.003
X3_DK	.602	.107	.486	5.609	.000

Sumber : hasil olah data

Persamaan regresi linier berganda untuk variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \\ \hat{Y} &= 1.624 + 0.068X_1 + 0.191X_2 + 0.602X_3 + e \end{aligned}$$

Dari hasil olah data pada Tabel 3 uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa koefisien konstanta adalah 1,624 dengan hasil yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (MK), lingkungan kerja (LK) dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki nilai konstanta Beta sebesar 1,624. Motivasi kerja memiliki varians sebesar 0,233, nilai koefisien regresi linier berganda bertanda negatif. Artinya, pada variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Dalam upaya peningkatan kinerja, karyawan Bapelkes Propinsi Lampung tidak begitu termotivasi karena kurangnya semangat kerja, sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Dia menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan hidup menunjukkan hasil yang positif dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,003. Artinya bahwa lingkungan kerja pada kantor Bapelkes sangat mendukung aktivitas kerja karyawan, sehingga menciptakan kinerja yang baik pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang fleksibel bermanfaat bagi pekerja. Artinya semakin baik kondisi kerja di perusahaan Bapelkes Lampung maka semakin baik pula semakin efisien karyawannya.

Sedangkan, pada variabel disiplin kerja menunjukkan hasil yang baik dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya bahwa untuk disiplin kerja karyawan bapelkes mengakui bahwa ketika sebuah pekerjaan atau kehadiran karyawan disiplin dan teratur dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kantor Bapelkes Propinsi Lampung. Oleh karena itu, dengan disiplin kerja, kinerja karyawan terus meningkat.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa variabel bebas seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan perubahan variabel perbedaan secara simultan atau bersama-sama, yang dapat melihatnya pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.
Uji F Statistic
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	338.464	3	112.821	55.343	.000 ^b
Residual	179.395	88	2.039		
Total	517.859	91			

a. Dependent Variable: Y_KK

b. Predictors: (Constant), X3_DK, X1_MK, X2_LK

Sumber : Hasil olah data

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil SPSS “Model Overview” pada Tabel 5 terlihat bahwa nilai (R²) adalah 0,654. Artinya, 65,4% varians karyawan atau prestasi kerja (KK) terkait dengan variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja), dan 34,6% dijelaskan oleh perubahan lainnya. Tabel 5 menunjukkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (KK).

Tabel 5.
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.654	.642	1.428	1.877

a. Predictors: (Constant), X3_DK, X1_MK, X2_LK

b. Dependent Variable: Y_KK

Sumber : Hasil olah data

Uji T Statistik

Berdasarkan Tabel 6, nilai t hitung untuk motivasi kerja menunjukkan t hitung = 1,201 > t tabel = 0,207. Artinya motivasi kerja berkaitan dengan kinerja karyawan (KK). t jumlah motivasi pekerjaan terkait dengan kinerja karyawan, tetapi jumlah signifikansi sebesar 0,233 menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Selain itu, variabel lingkungan kerja, t hitung = 3,082 > t tabel = 0,207 dengan nilai signifikansi 0,003. Artinya di mana lingkungan kerja berpengaruh dan berkaitan dengan kinerja karyawan. Sedangkan t tabel pada variabel disiplin kerja sebesar = 5,609 > t tabel = 0,207, dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kerja karyawan. Berikut Tabel 6 menunjukkan hasil uji statistik uji-t.

Tabel 6.
Hasil Uji T statistik
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.624	1.485		1.094	.277
X1_MK	.068	.056	.111	1.201	.233
X2_LK	.191	.062	.306	3.082	.003
X3_DK	.602	.107	.486	5.609	.000

a. Dependent Variable: Y_KK

PEMBAHASAN

Motivasi kerja (X1)

Berdasarkan hasil penelitian Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan. Dengan nilai 0,233. Artinya pegawai di kantor Bapelkes Lampung akan lebih termotivasi untuk bekerja, tetapi tidak terlalu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil survei ini tidak menurut penelitian (Sidanti, 2015). Survei menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap promosi pekerjaan dan pekerjaan karyawan. Namun, penelitian lain yang sependapat dengan hasil penelitian ini adalah (Dhermawan *et al.*, 2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja kerja pegawai tetapi tidak penting.

Kontribusi dukungan pegawai yang tidak efektif bagi pegawai yang bekerja di kantor Bapelkes Lampung dapat disebabkan oleh pekerjaan yang kurang memadai. Situasi ini dapat dilihat pada jawaban responden tentang hubungan antara manajer dan masalah pencapaian tugas yang diinginkan terlambat.

Dampak dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Bapelkes Provinsi Lampung adalah berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Dhermawan *et al.*, 2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan dinas PU Provinsi Bali namun memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Implikasi secara teori bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan implikasi secara praktik adalah bahwa motivasi kerja harus terus di tumbuhkan kepada karyawan supaya karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga peningkatan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja (X2)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis bermanfaat bagi karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja di kantor Bapelkes Provinsi Lampung maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Hal ini mengikuti deskripsi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017), yang dimaksud meliputi interaksi antara pekerjaan yang diciptakan oleh karyawan dan interaksi antara karyawan dan manajer serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Implikasi secara teori dari lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan implikasi secara praktik adalah lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif akan membuat karyawan merasakan kenyamanan bekerja sehingga karyawan secara optimal dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja (X3)

Hasil analisis matematis perubahan pelatihan kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi beberapa aspek pekerjaan karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) di Krai Purwodadi” (Prawatya & Raharjo, 2012), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja telah dimiliki. efek positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja efektif dan bermanfaat bagi pegawai yang bekerja di perusahaan Bapelkes Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang digunakan pada perusahaan Bapelkes Provinsi Lampung rendah. Oleh karena itu, peningkatan disiplin juga meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat diamati nilai F-hitung (55, 343), menjelaskan perubahan angkatan kerja secara simultan atau gabungan. Dalam hal ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (X4)

Hasilnya, ditemukan adanya perubahan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. dapat menjelaskan perubahan kinerja karyawan (KK) dari variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Tuban dari (Putri *et al.*, 2018).

PENUTUP**Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan gap penelitian dengan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki hasil yang berbeda dari variabel lainnya, yaitu motivasi kerja memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapelkes Propinsi Lampung. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Inaray, et al 2016) dan (Syawal, 2018). Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bapelkes propinsi Lampung. Begitu pula dengan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan kinerja karyawan. Sedangkan, dilakukan uji simultan bersama-sama pada tiga variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Saran

Saran yang bisa diberikan dalam penelitian ini adalah penelitian lanjutan dapat meneliti pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada objek perusahaan yang lebih luas tidak hanya pada subyek pekerja sebagai PNS; Perusahaan harus memperhatikan insentif, kondisi kerja, dan disiplin kerja agar pekerja dapat bekerja secara efektif, misalnya dengan menciptakan hubungan antara pimpinan dan pimpinan, menciptakan lingkungan yang aman dan bersahabat saling membantu, serta mengedepankan kedisiplinan dengan mematuhi aturan yang berlaku. Sedangkan implikasi hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja karyawan belum begitu besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di kantor Bapelkes Propinsi Lampung. Hal ini bisa disebabkan karena motivasi kerja yang diterapkan dikantor Bapelkes Propinsi Lampung masih belum bisa terpenuhi secara menyeluruh.

Kondisi tersebut bisa dilihat dari nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja. Hal tersebut menjadi tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan belum bisa tepat waktu. Kemudian untuk lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan di kantor Bapelkes propinsi Lampung sudah cukup bagus sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya bisa menambahkan dan mengganti variabel yang diteliti seperti misalkan kompensasi, kepemimpinan, budaya dan kondisi kerja. Hal itu, memungkinkan untuk mendapatkan temuan yang lebih banyak bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

REFERENSI

Alvionita, R. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perkantoran Terpadu Kota Malang). Malang : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori



Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi&Manajemen*, 1(1), 45–54.

Ansori, A., & Ali, H. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 50–60.

Bachtiar, D. (2012). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AQUA TIRTA INVESTAMA. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1–6.

Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.

Dewi Sanjaya, I., & Martono, S. (2012). *Management Analysis Journal*. 1(2), 120–128.

Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 179–181.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Handoyo, S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 1–5.

Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.

Henry Simamora. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. YKPN.

Inaray, J.C. Nelwan, O,S. dan Lengkong, V.P.K., (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16, 02. 459-470.

Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Motivasi, P., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Guru, K., & Negeri, S. M. A. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kabupaten Kendal. *Educational Management*, 1(2).



- Prawatya, D. A., & Raharjo, S. T. (2012). Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi. *Diponegoro Journal of Management*, 1(1), 1–9.
- Putri, D. R., & Winarningsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kedaung Group. *Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8), 1–16.
- Putri, Y. M., Sunaryo, H., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Dprd Kabupaten Tuban. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 173–184.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, B. (2011). *Dasar-Dasar Pembelian Perusahaan*. Yogyakarta.
- Robbins, S. P. dan M. C. (2013). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran* (Edisi Revi). Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syawal, M.A. (2018) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jaya. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 1,i. hal 1-5.
- Warongan B.U.C, Dotulong, L.O.H., Lumintang, H.G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10.1. hal 963-972.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wicaksono, A. P. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (PERSERO). Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.