

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Irwanto¹, Omar Hendro², Trisniarty Adjeng Moelyati³

²Alumni PPs Magister UMPalembang & ASN DISPORA SUMSEL

^{2,3}Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Semangatsukses.48@gmail.com, omarhendro@ymail.com, trisniartyadjeng@yahoo.co.id

ABSTRACT

Info Artikel :

Keywords :

discipline, work environment, work motivation and employee performance.

Purpose – *The Influence Of Discipline and The Work Environment On Work Motivation and Its Impact On Employee Performance For Employees Of Youth and Sports In South Sumatera Province*

Design/methodology – *The infrential analysis used in this study is the path analysis approach. The path analysis model is used to analyze the pattern of relationships between variables in order to determine the direct or indirect effect of a set of independent (exogenous) variables on the dependent (endogenous) variable.*

Findings - *The results of this study conclude 1). There is a significant influence between Work Discipline on Work Motivation. 2). There is a significant influence between the Work Environment on Work Motivation. 3). There is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance. 4). There is a significant influence between the Work Environment on Employee Performance. 5). There is a significant influence between Work Motivation on Employee Performance in the Employees of the Youth and Sports Office of South Sumatra Province.*

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

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Palembang.
Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13
Ulu Palembang Sumatera Selatan
(30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN: 2548-1622

e-ISSN: 2716-4039

Jurnal **MOTIVASI**

A. PENDAHULUAN

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Wibowo (2016:3) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau

organisasi. Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi..

Disiplin, lingkungan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai (Kasmir, 2019:190). Berdasarkan pengamatan peneliti, fenomena kinerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan untuk indikator Kemampuan kerja, Sebagian pegawai belum mampu menguasai seluk beluk pekerjaannya. Sebagian pegawai belum mampu menerapkan skill yang dimilikinya ke dalam pekerjaannya. Indikator Kepatuhan Kerja, Sebagian pegawai belum patuh terhadap prosedur kerja yang berlaku. Sebagian pegawai belum mematuhi perintah yang diberikan atasan. Kualitas Kerja Sebagian pegawai menghasilkan pekerjaan yang belum sesuai dengan prosedur kerja. Sebagian pegawai belum mampu menghasilkan pekerjaan yang cepat namun teliti. Hubungan Kerjasama, Sebagian pegawai belum bekerjasama secara baik di dalam tim kerja. Sebagian pegawai belum mampu menghasilkan pekerjaan yang baik dalam tim kerja. Prakarsa dan Inisiatif, Sebagian pegawai tidak bersedia bekerja sebelum diperintah atasan. Sebagian pegawai belum mencari cara/teknik khusus untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator Kepemimpinan, Sebagian Pimpinan belum mampu memberikan suri tauladan kepada bawahan. Pimpinan belum memberikan tindakan tegas, jika ada pegawai yang melanggar disiplin. Tanggung Jawab, Sebagian pegawai belum sepenuhnya bertanggung-jawab atas pekerjaan yang menjadi bebannya. Sebagian pegawai belum memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.

Pengamatan yang dilakukan peneliti mengenai fenomena motivasi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan yaitu pada indikator Tanggung Jawab, Sebagian pegawai belum bersedia bertanggung-jawab, jika melakukan pelanggaran. Sebagian pegawai belum memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melayani masyarakat olah raga. Sebagian pegawai tidak berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sebagian pegawai belum bersedia menanggung resiko dalam bekerja. Indikator Prestasi Kerja, Sebagian pegawai tidak berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja. Sebagian pegawai belum memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya untuk sukses. Sebagian Pegawai belum unggul dalam bidang pekerjaannya. Beberapa pegawai belum termotivasi untuk mendapat penghargaan dari pimpinan. Indikator

Pengembangan Diri, Sebagian pegawai belum berusaha mencari kesempatan untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sebagian pegawai belum mencari kesempatan untuk meningkatkan pendidikan formalnya. Sebagian pegawai tidak berusaha mengikuti peluang promosi kenaikan jabatan. Instansi belum memberi dukungan penuh kepada pegawai yang ingin mengembangkan diri. Kemandirian pegawai, Sebagian belum bekerja secara mandiri tanpa tergantung orang lain. Sebagian pegawai belum dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Sebagian Pegawai tidak menyukai tantangan dalam bekerja. Sebagian Pegawai belum mempelajari sendiri teknik pekerjaan yang baru.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan terdapat beberapa fenomena disiplin kerja. Kepatuhan pada Jam Kerja masih rendah, juga pegawai tidak semuanya bersedia untuk mengikuti apel/upacara.

Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari jadwal jam kerja, yaitu hari Senin sampai dengan Kamis, jam masuk kerja: 07.30–12.00 WIB, jam istirahat: 12.00–13.00 WIB, dan jam masuk kembali: 13.00–16.00 WIB. Hari Jum'at, jam masuk kerja: 07.30–12.00 WIB, jam istirahat: 12.00–13.30 WIB, dan jam masuk kembali: 13.30–16.00 WIB, sedangkan hari Sabtu dan Minggu: Libur. Selanjutnya tingkat absensi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengamatan terhadap fenomena lingkungan kerja fisik Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan menjelaskan, belum sesuai warna dinding ruangan kerja. Pemilihan warna perlengkapan dan peralatan kantor yang mencolok. Penerangan lampu pada setiap ruangan masih ada yang rusak. Pada ruangan kerja, sebagian tidak terdapat jendela atau pintu kaca untuk penerangan dari matahari. Udara pada setiap ruangan kerja belum bebas dari polusi udara rokok. Pada setiap ruangan kerja belum tersedianya sirkulasi udara yang baik. Suara Bising sering terjadi pada setiap ruangan kerja. Setiap ruang kerja belum dipasang peredam suara. Setiap cela pada ruang kerja belum ditutup agar tidak terjadi kebisingan. Ruang gerak, peralatan dan perlengkapan kerja belum di tata dengan baik. Dokumen dan berkas-berkas belum disusun dengan rapi. Keamanan manajemen keselamatan dan kecelakaan kerja belum diterapkan. Ketersediaan Satuan Pengaman (security) tidak cukup memadai. Indikator Kebersihan, kebersihan di dalam ruang

kerja belum terjaga dengan baik. Kebersihan di lingkungan sekitar ruang kerja juga belum terjaga dengan baik. Kebersihan fasilitas umum (seperti kamar mandi, toilet, musholla) belum terjaga dengan baik

Berdasarkan fenomena, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?
6. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

B.KAJIAN PUSTAKA

I. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Stoner (2011:88), kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Menurut Ruky (2013:56), kinerja pegawai merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian pekerjaan yang diminta.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja pegawai di atas, maka kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu di tempat kerja. Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi dengan menggunakan kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas yang sesuai uraian tugasnya.

Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2012:172) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan kerja

Kemampuan pegawai dalam menguasai seluk beluk pekerjaannya serta mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik.

b. Kerajinan

Ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan.

c. Kepatuhan kerja

Kepatuhan seorang pegawai terhadap prosedur pekerjaan dan perintah pimpinan.

d. Kualitas pekerjaan

Kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapian, kebenaran prosedur kerja, ketelitian dan kecepatan kerja.

e. Hubungan kerjasama

Mutu hasil pekerjaan yang memerlukan kerjasama serta kemampuan dalam bekerjasama.

f. Prakarsa atau inisiatif

Kemampuan menggabungkan pikiran dan usaha, serta berusaha memulai pekerjaan tanpa diminta.

g. Kepemimpinan

Kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan tugasnya serta mampu atau sanggup membimbing, mendorong dan menjadi teladan bawahannya.

h. Tanggung jawab

Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik, tepat waktu dan dapat bekerjasama dengan selaras serta jujur dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Anwar (2013:288), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang sudah ditetapkan. Selain itu motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang rela mengorbankan tenaga, waktu dan pikirannya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi.

Indikator-indikator Motivasi

Menurut Luthans (2011:236), ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja, antara lain sebagai berikut :

a. Tanggung Jawab

Seseorang yang memiliki motivasi yang baik akan berusaha untuk bekerja keras; memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi;

termotivasi untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan, dan merasa menyatu dengan pekerjaan.

b. Prestasi Kerja

Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, akan memiliki dorongan yang kuat untuk sukses; mampu menangkap umpan balik yang diberikan kepadanya; dan unggul dalam bidang pekerjaan.

c. Pengembangan Diri

Pegawai yang kuat dalam dirinya umumnya akan berusaha untuk mengembangkan diri seperti berusaha untuk meningkatkan keterampilannya, mencari kesempatan untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mencari kesempatan untuk meningkatkan pendidikan formalnya.

d. Kemandirian

Seorang pegawai yang motivasi kerjanya tinggi, akan bekerja secara mandiri dan menyukai tantangan.

3. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:268), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan 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 (2009:444). Hasibuan (2017:315) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2010:265), diantaranya:

- a. Patuh pada jam kerja, datang dan pulang kerja tepat waktu
- b. Mentaati prosedur kerja, pekerjaan harus selesai mengikuti prosedur kerja yang berlaku.
- c. Kepatuhan terhadap perintah pimpinan
- d. Keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut di atas, maka indikator-indikator tingkat kedisiplinan pegawai, antara lain: patuh pada jam kerja, mentaati prosedur kerja, patuh terhadap perintah pimpinan, dan keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2013:276), bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi

yang ada dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:326). Menurut Kasmir (2019:192) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi/mempengaruhi individu.

Menurut Nitisemito (2014:173), Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:255), indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja

yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan disamping itu juga organisasi harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa

berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

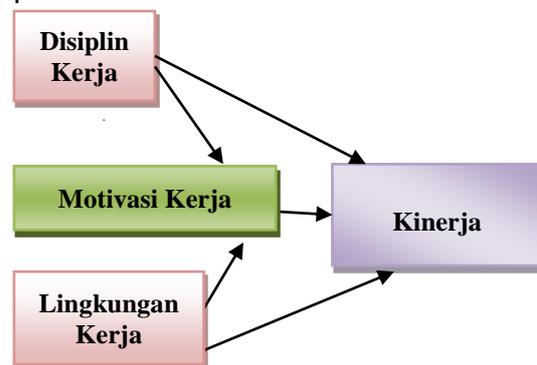
g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja, antara lain: pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar di bawah ini :



Sumber: Pemikiran Peneliti berdasarkan Teori, 2020

Gambar. 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diangkat dalam penelitian adalah:

- Ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
- Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

- c. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan
- d. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
- e. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
- f. Ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu menganalisis hubungan antar satu variabel dengan variabel lain. Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Z) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel *intervening* di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian 139 pegawai, dengan rumus Slovin sampel yang di dapat 104 pegawai.

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang di ajukan, alat teknis analisis statistika yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Uji model untuk dapat menganalisis seberapa besar suatu variabel penyebab mempengaruhi variabel akibat, maka analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Diagram jalur merupakan sebuah struktur yang lengkap dari hubungan kausal antara variabel yang terdiri dari hubungan sub struktur yang menyerupai struktur regresi. Hasil besaran diagram jalur menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel endogen disebut koefisien jalur.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Data

I. Uji Validitas

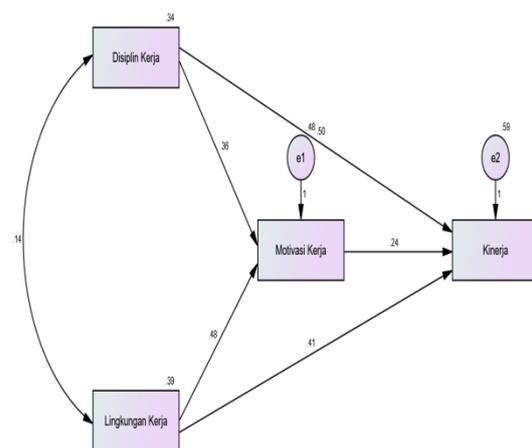
Imam Ghozali (2016:52-53), uji validitas menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat signifikansi sebesar 0,05, derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$, didapat r tabel = 0,3610. Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Pearson

Correlation pada output SPSS) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid). Semua variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja (Z) dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel *intervening* dinyatakan.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghozali (2016:52-53), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel sedang jika memberikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini semua variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja (Z) dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel *intervening* dinyatakan *reliable*

2. Hasil Analisis Jalur (*path analysis*)



Gambar .2. Analisis Jalur

Bentuk persamaan standar dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \epsilon$$

(persamaan substruktur 1)

$$Y = 0,362 X_1 + 0,478 X_2 + \epsilon$$

$$Z = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + \rho ZY + \epsilon$$

(persamaan substruktur 2)

$$Z = 0,498 X_1 + 0,410 X_2 + 0,237 Y + \epsilon$$

Tabel 1. Hasil Estimasi Dengan Metode Path Analysis

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Rerata_Y <---	Rerata_X ₂	.478	.120	3.990	***	
Rerata_Y <---	Rerata_X ₁	.362	.128	2.823	.005	
Rerata_Z <---	Rerata_X ₁	.498	.148	3.371	***	
Rerata_Z <---	Rerata_X ₂	.410	.143	2.870	.004	
Rerata_Z <---	Rerata_Y	.237	.109	2.165	.030	

Sumber; olah data, 2021

a. Pengaruh Langsung (direct effect)

1). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai : $X_1 \rightarrow Z = 0,498$

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,498.

2). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai : $X_2 \rightarrow Z = 0,410$

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,410.

3). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja: $X \rightarrow Y = 0,362$

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 0,362.

4). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja: $X_2 \rightarrow Y = 0,478$

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 0,478.

5). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai: $Y \rightarrow Z = 0,237$.

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,237.

b. Pengaruh Tidak Langsung (indirect effect)

1). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

$$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,362).(0,237) = 0,085794$$

Hasil estimasi diperoleh bahwa nilai variabel Disiplin Kerja sebesar 0,362 dan nilai koefisien variabel perantara Motivasi Kerja sebesar 0,237 menghasilkan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,085794.

2). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

$$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,478).(0,237) = 0,113286$$

Berdasarkan hasil dari estimasi dapat diperoleh bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,478 dengan nilai koefisien pada variabel perantara Motivasi Kerja sebesar 0,237 sehingga menghasilkan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,113286.

c. Pengaruh Total (Total effect)

1). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Total = Pengaruh langsung + Pengaruh Tidak Langsung

$$TE = 0,498 + 0,085794 = 0,583794.$$

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai total yang diperoleh sebesar 0,583794.

2). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Total = Pengaruh langsung + Pengaruh Tidak Langsung

$$TE = 0,410 + 0,113286 = 0,523286$$

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai total yang diperoleh sebesar 0,523286.

Berdasarkan perhitungan pengaruh antar jalur diketahui bahwa pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,498, sedangkan pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,085794. Sedangkan untuk pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,410, sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,113286. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jalur yang lebih efektif adalah jalur antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja Pegawai.

3. Uji Koefien Korelasi (R²).

Imam Ghozali (2016:52-59), Koefisien Determinasi digunakan dalam kaitannya dengan penggunaan analisis korelasi untuk melihat besar kecilnya besaran kontribusi atas variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi disebut juga koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui variabel independen.

Dari hasil estimasi data rekap jawaban responden, maka hasil Koefisien Determinasi dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Rerata_Y	.276
Rerata_Z	.363

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Hasil estimasi untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) mampu menjelaskan Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,276 atau 27,6%, sedangkan sisanya sebesar 72,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) melalui Variabel Motivasi Kerja (Y) mampu menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0,363 atau 36,3%, sedangkan sisanya sebesar 63,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Selatan.

Nilai CR-value dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 2,823 > 1,96, sedangkan nilai P (P-value) = 0,005 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Kasmir (2019:190), motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun keduanya mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas kerja. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Istiqomah (2019), Andreas (2017), Maria (2016), mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Nilai CR-value dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,990 > 1,96, sedangkan nilai P (P-value) = 0,000 nilainya berada dibawah 5% atau

0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Kasmir (2019:192), lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja. Jika ruang kerja kotor, bising, udara terasa panas dan kurangnya pencahayaan akan membuat pegawai tidak tahan lama berada dalam ruang kerja, mereka lebih memilih keluar kantor disaat jam kerja sehingga pekerjaan tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Menurut Mathis and Jackson (2012:175), banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik yang bersih dan nyaman, serta lingkungan kerja non fisik yang kondusif, dapat menimbulkan hasrat bagi karyawan untuk bekerja berlama-lama di kantornya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiryawan et.al. (2020), judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya pada Kinerja (*Effect Of Work Environment On Motivation and Discipline and Its Impact On Performance*). Kesimpulan hasil penelitian, Lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja.

3. Pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Nilai CR-value dari variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 3,371 > 1,96, sedangkan nilai P (P-value) = 0,000 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Yukl (2012:235), rendahnya disiplin kerja pegawai dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan disiplin kerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2012:381), kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai mengakibatkan pencapaian kinerja yang di harapkan organisasi belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya

mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Istiqomah (2019), Andreas (2017), yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh langsung secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan berbeda pula dengan hasil penelitian Maria (2016), yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Nilai CR-value dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar $2,870 > 1,96$, sedangkan nilai P (P-value) = 0,004 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Kasmir (2016:393), lingkungan kerja yang bersih tidak hanya memberikan dampak positif terhadap kesehatan pegawai, namun juga memberikan rasa nyaman pegawai dalam bekerja, sehingga ia tidak perlu cemas akan hal-hal yang tidak diinginkannya, dengan begitu pegawai dapat lebih berkonsentrasi di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung-jawabnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan 2019. *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District*. Kesimpulan penelitiannya ini menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman

5. Pengaruh antara Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Nilai CR-value dari variabel Motivasi Kerja (Y1) sebesar $2,165 > 1,96$, sedangkan nilai P (P-value) = 0,030 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Mahmudi (2010:231), setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja secara positif maupun negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi pegawai yang bersangkutan.

Penelitiannya sejalan dengan penelitian Kurniawan 2019, dengan judul penelitiannya *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District*. Penelitiannya menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman

6. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan juga dampaknya berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil 0,085794. Hal ini dengan melihat hubungan tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja dampaknya terhadap kinerja pegawai. Setelah itu melihat lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil 0,113286.

Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, 1). Kemampuan dan keahlian. 2). Pengetahuan. 3) Rancangan kerja 4). Kepribadian. 5). Motivasi kerja 6). Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan 7). Budaya organisasi 8). Kepuasan kerja 9). Lingkungan kerja 10). Loyalitas 11). Komitmen 12). Disiplin kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan 2019. Penelitiannya menyimpulkan penelitian ini 1). Disiplin kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman 2). Secara tidak langsung lingkungan kerja apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Selatan.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
5. Terdapat signifikan pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

Saran

1. Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perlu dipertahankan, jika perlu ditingkatkan, hasil perhitungan hubungan langsung nilainya sedang.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungannya sedang, ini perlu ditingkatkan
3. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungannya sedang, ini perlu ditingkatkan
4. Disiplin kerja terhadap motivasi, motivasi kerja terhadap kinerja hasil perhitungannya lebih rendah dari variabel lain, ini harus benar-benar ditingkatkan.
5. Pimpinan harus dapat memberikan reward terhadap pegawai yang terkadang beban kerja melebihi waktu kerjanya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
6. Pimpinan harus membentuk tim kerja yang dapat saling membantu pekerjaan, agar pembagian kerja dapat dirasakan adil oleh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Achmad S. Ruky, 2013. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- 2) Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalia. Jakarta. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- 3) Andreas M. T. Siahaan (2017), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Sosial Kota Batu), Jurnal Ilmiah, Volume 5 Nomor 2, 2017.
- 4) Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- 5) Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariatedengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- 6) Harry Kurniawan 2019. *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District*. Archives of Business Research –Vol.7, No.7Publication Date:July. 25, 2019
- 7) Hasibuan, Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 8) Istiqomah Munawaroh (2019), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 8 No. 1, pp. 22-32, 2019.
- 9) Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariatedengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- 10) Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ke Enam. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- 11) Luthans, Fred. 2011, *Perilaku Organisasi*. Edisi KeSepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- 12) Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja SEKTOR PUBLIK. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- 13) Maria Ulfa (2016), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan, Jurnal Ilmiah, Volume 4, Nomor 2, 2016.

- 14) Mathis Robert, L., and Jackson John H. 2012. *Human Resource Management* (Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie). Buku 2, Edisi Kesembilan, Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.
- 15) Robbins, Stephen P. 2012. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. (Penerjemah: Diana Angelica), New Jersey: Englewood Cliffs. Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.
- 16) Sarwoto, 2013. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- 17) Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- 18) Stoner, James A. F. 2011. *Management*. Jilid I (Edisi 6). (Ahli Bahasa: Alexander Sindiro). Jakarta, Indonesia, Penerbit: Prehalindo.
- 19) Riva'i, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktek)*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- 20) Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- 21) Yukl, Garry. 2012. *Leadership in Organizations*. 5th Edition ed. New Jersey: Prentice-Hall International.