

SOETOMO BUSINESS REVIEW

VOLUME 2

EDITION 2

Page 106 - 112

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur

Erni Widyawati

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
weningwidiyawati@gmail.com

Abstrak Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi publik, maupun swasta juga sangat ditentukan oleh kemampuan mendesain lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teori yang digunakan dalam menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Tipe penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Analisa SEM dibantu tool AMOS 23.0. Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Kemudian, hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dan yang terakhir, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja; lingkungan kerja; motivasi; kinerja.

PENGANTAR

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Hal ini berlaku baik bagi organisasi swasta maupun pemerintahan. Bagi organisasi pemerintah, manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien, diharapkan dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Jackson dan Mathis, 2002).

Berdasarkan informasi dari hasil wawancara dari salah seorang pimpinan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur bahwa kondisi kinerja polri di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur menunjukkan adanya kinerja yang rendah seperti terlambat datang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penyelesaian tugas tidak

tepat waktu dan pulang kerja mendahului jam kerja bahkan sampai absen pada saat jam kerja. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan tidak terciptanya iklim komunikasi yang baik serta lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman, di lingkungan internal organisasi.

Kajian Teoritis

Kajian Teoritis dan Hipotesis

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dalam literatur telah memberikan arti yang berbeda-beda mengenai pengertian dan konsep disiplin kerja sesuai dengan sudut pandangnya masing-masing. Salah satu aspek dari kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.

Lingkungan adalah studi tentang interaksi manusia dengan alam dari waktu ke waktu yang mulai dikenal luas sejak tahun 1960-an dan 1970-an (Susilo&Kodir, 2016). Lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi komitmen dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mengacu pada suasana sebuah organisasi dimana pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Ishak & Tanjung (2003).

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang dapat berhasil dengan baik apabila disertai dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, khususnya pegawai secara optimal. Karena itu organisasi harus menyadari adanya teknik-teknik yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini menurut Siagian (2017:244), yaitu:

- a. Tugas pokok, artinya pegawai mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya
- b. Pengetahuan, artinya pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya
- c. Tugas yang kaitan, artinya pegawai mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugas-tugas pegawai lainnya
- d. Kesulitan kerja, artinya pegawai mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya
- e. Langkah-langkah perbaikan, artinya pegawai mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai atau staf di lingkungan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. berjumlah 120 pegawai, sampel diambil berdasarkan *sensus* 120 dari berbagai unsur unit organisasi dan jabatan. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifes (indikator) merepresentasikan variabel laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas variabel laten melalui analisis faktor konfirmatori. Penelitian ini akan menguji validitas konstruk dengan melihat validitas konvergen. Validitas konvergen akan didapat dalam pengolahan SEM pada AMOS dengan melihat nilai *factor loading* atau disebut juga parameter lambda (λ). Nilai *factor loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator konvergen pada satu titik. Selanjutnya dalam SEM, terdapat nilai *squared multiple correlations* yaitu kuadrat nilai korelasi antar variabel dengan indikatornya. Selanjutnya nilai tersebut dikalikan dengan 100%, hasil persentase tersebut menunjukkan apakah indikator

dapat menjelaskan konstruk atau tidak, sedangkan sisa persentase dijelaskan oleh *unique factor*, dalam hal ini adalah Bagian ini memuat langkah peneliti dalam melakukan penelitian atau rancangan/ desain penelitian yang meliputi subjek penelitian (populasi dan sampel), definisi operasional atau konseptual variabel penelitian, ruang lingkup penelitian, metoda pengambilan sampel, sampai dengan teknik pengolahan data, yang disajikan dalam bentuk paragraf-paragraf (hindari *bullet* dan *numbering*) secara lengkap dan padat. Semua kutipan harus menyertakan sumbernya dan harus dicantumkan dalam bagian Referensi.

DISKUSI

Analisis Data dan Pembahasan

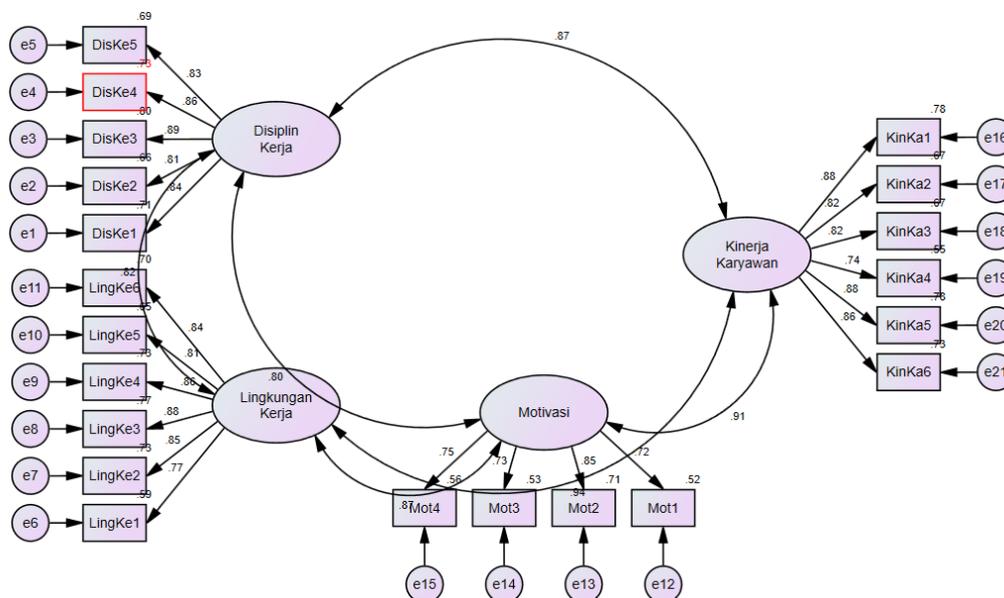
Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan semua item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dinyatakan valid dan semua variabel yang dibahas dalam penelitian ini dapat disimpulkan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan melalui *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan aplikasi statistik yaitu IBM SPSS 26.0 dan IBM SPSS AMOS 23.0. Model CFA dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar.

Tabel 1. Nilai Indeks Kecocokan Model CFA

Index of fit	CMIN/DF	GFI	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMR	RMSEA
Nilai	1,449	0,85	0,91	0,884	0,97	0,96	0,97	0,040	0,060

Nilai kecocokan model CFA yang mencapai nilai CMIN/DF sebesar 1,449 (<3) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, nilai GFI sebesar 0,85 menunjukkan indeks kecocokan model yang bisa diterima, nilai NFI sebesar 0,91 (>0,9) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, nilai RFI sebesar 0,97 (>0,9) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, nilai TLI sebesar 0,96 (>0,9) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, nilai CFI sebesar 0,97 (>0,9) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, nilai RMR sebesar 0,04 (<0,08) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik, dan nilai RMSEA sebesar 0,06 (<0,08) menunjukkan indeks kecocokan model yang baik.

Gambar 1. Model CFA yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS Amos 23.0



Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan analisis profil demografi responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan mayoritas usia

responden berkisar antara 20-30 tahun dan 31-35 tahun, kemudian dari informasi terkait tingkat Pendidikan responden secara mayoritas memiliki tingkat Pendidikan Strata-1 (S1). Selain itu, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki waktu lama bekerja secara mayoritas yaitu berkisar antara 5-10 tahun.

Dari hasil analisis deskriptif variabel penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini yang meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori yang sangat baik. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur sudah sangat baik.

Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Kemudian, hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dan yang terakhir, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu dari Siti Noer Istiqomah & Suhartini (2015) menemukan adanya pengaruh yang signifikan positif dari disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay (2014) menjelaskan bahwa kompetensi karyawan dan lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Muhammad Bukhori & Erliyana Kusuma Dewi (2016) menyimpulkan dalam penelitian mereka bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ferry Moulana, Bambang Swasto S dan Hamidah Nayati Utami (2017) membuktikan dalam penelitian yang mereka lakukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediator. Selain itu, Galih Wisnu Wardhana & Achmad Choerudin (2014) memperoleh temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berdampak secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang signifikan positif dengan motivasi kerja. Sehingga dapat dijelaskan jika Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka hal tersebut secara langsung juga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur menjadi lebih baik.
2. Motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menjelaskan bahwa antara motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang positif dan signifikan. Dengan demikian, jika Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang signifikan positif dengan kinerja karyawan. Artinya, jika Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
4. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung secara signifikan

positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam memediasi hubungan kasualitas antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

REFERENSI

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- A. Sihotang, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Bernardin, H. John. 2003. Human Resources Management: An Experiential Approach, 3rd edition, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Barry Render & Heizer, Jay. 2010. *Manajemen Operasi*. Edisi Ketujuh Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Bukhori, Muhammad & Erliyana Kusuma Dewi, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *AKADEMIKA*; Vol. 16. No.2 Agustus 2018
- Cokroaminoto. (2007). Membangun kinerja melalui motivasi kerja karyawan. Diambil dari www.cokroaminoto.wordpress.com.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edwin B. Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gordon B. Davis (1998) Kerangka dasar Sistem Informasi Manajemen: Pengantar Seri Manajemen No: 90. A, PT. Pustaka Binaman Pressindo.Surabaya
- Gibson, James L. et. Al. 2006. *Organizations (Behavior, Structure, Proesses)*. Twelfth Edition. McGraw Hill.
- G.R. Terry, 2001, "Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah", edisi revisi, cetakan 1, Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Heizer, Jay & Barry Render. 2010. *Manajemen Operasi*. Edisi Ketujuh Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Harris, Michael. 2000. *Human Resources Management 2nd Edition*. The Dryden Press. USA.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2002. "Manajemen Personalia", Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Indrasari, Meithiana. 201. *KEPUASAN KERJADANKINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi iklim organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*: Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Khuong, M.N., Vu, Phan, Le. (2014). Measuring the Effects of Drivers Organizational Commitment through the Mediation of Job Satisfaction A Study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International journal current research academic review*, 2(2), 01-16.
- Luthans, Fred. 2003. *Organizational Behavior Eleventh Edition*. The McGraw- Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara AP. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.
- Moulana, Ferry. Bambang Swasto S dan Hamidah Nayati Utami, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 44 No.1 Maret 2017 | administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Jakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurchahyo, H. 2011. *Diktat Bioteknologi*. Jurusan Pendidikan Biologi Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Narmodo dan Wajdi. 2004. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri tahun 2011*. Skripsi.UNNES.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pearce II, John A dan Robinson Richard B.Jr. (2009). *Manajemen Strategis 10*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Oganisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, Stephen.P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Alih Bahasa Benjamin Molan*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Intan Klaten.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sastrohadiwirio, B. Siswanto, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju. Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Soemanto, Wasty. 2006. *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukei and Muliastari, R. S. (2018) 'Service Quality of Public Terminal Users in UPT-LLAJ East Java', in *15th International Symposium on Management (INSYMA 2018)*, pp. 228–231.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Sukei and Limantara, L. M. (2019) 'Typology Analysis of Urban Behavior and its Impacts Due to the Target Cities', *International Journal of Innovative Technology and*

- Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(11), pp. 1851–1860. Available at: <https://www.ijitee.org/wp-content/uploads/papers/v8i11/K18030981119.pdf>.
- Susilo, D., & Kodir, A. (2016). Women's Leadership through the Context of Rembang Movement.
- Veitzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardhan, Galih Wisnu a & Achmad Choerudin, 2014, Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di Stmik "Aub" Surakarta, Jawa Tengah), *Jurnal Perilaku Dan Strategi bisnis* Vol.2 No.2, 2014 (Universitas Marcu Buana).
- Winardi, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Werther, William B. Jr and Keith Davis. 1998. *Personnel Management and Human Resources*. Tokyo: Mc Graw Hill. Kogakusha Ltd,
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada