

---

---

## Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dengan Aspek Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ngawi

*Performance Improvement Through Job Satisfaction With Aspects of Communication, Work Discipline and Work Environment at the Community and Village Empowerment Service of Ngawi Regency*

**Siti Muryani<sup>1</sup>, Siti Fatonah<sup>2</sup>, Anggoro Panji Nugroho<sup>3</sup>**

Universitas Dharma AUB Surakarta<sup>1</sup>, Dosen Universitas Dharma AUB Surakarta<sup>2,3</sup>

Email : [siti.fatonah@stie-aub.ac.id](mailto:siti.fatonah@stie-aub.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja dengan aspek komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur dengan jumlah 33 responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil koefisien determinasi total dapat dijelaskan bahwa nilai  $R^2$  total sebesar 0,91 dapat diartikan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi dijelaskan oleh variabel komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 91%. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja efektif melalui jalur tidak langsung, sedangkan disiplin kerja terhadap kinerja lebih efektif dengan pengaruh langsung.

**Kata Kunci** : Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

### Abstract

This study aims to determine, test and analyze performance improvement through job satisfaction with aspects of communication, work discipline and work environment at the Community and Village Empowerment Service of Ngawi Regency. This study uses path analysis techniques with a total of 33 respondents in the Department of Community and Village Empowerment of Ngawi Regency. The results showed that communication had no significant effect on job satisfaction and employee performance. Work discipline has no significant effect on job satisfaction and employee performance. The work environment has a significant effect on job satisfaction and employee performance. Communication has no significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. The work environment has no significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. The results of the F test can be concluded that together the independent variables have a significant effect on performance. The results of the coefficient of total determination can be explained that the total  $R^2$  value of 0.91 can be interpreted that the performance of the employees of the Community and Village Empowerment Service of Ngawi Regency is explained by the variables of communication, work discipline, work environment and job satisfaction of 91%. The results of the path analysis show that the communication and work environment variables are effective through indirect channels, while work discipline on performance is more effective with a direct influence.

**Keywords** : Communication, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction, Performance

## PENDAHULUAN

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang

---

diciptakan. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis dan psikisnya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi.

Amstrong, (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Begitu sebaliknya, jika kepuasan yang dirasakan pegawai rendah, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin rendah. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini akan mengkaji hubungan antara kepuasan dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Gumilar (2018), Gama, *et.,al* (2012), Mudiarta, (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Isvandiari, (2017), Melchor., *et.,al* (2015), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* hasil penelitian sehingga penelitian ini akan mengkaji kembali hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi, Pentingnya komunikasi bagi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi adalah untuk memberikan kebiasaan kerja untuk mendukung hasilkerja yang optimal. Komunikasi bisa menjadi salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena kebiasaan yang kurang baik akan dapat mempengaruhi pekerja (Dinantara, 2020).

Hasil penelitian Gumilar (2018), Putra, *et.,al*, (2018), Isvandiari, (2017), Sunarso, (2019), Wulandari, (2016), Gama, *et.,al* (2012), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, akan tetapi penelitian Melchor, *et.,al* (2015), Mudiarta (2012), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gab* antara komunikasi dan kinerja, sehingga penelitian ini akan mengkaji hubungan antara komunikasi dan kinerja.

Selain itu faktor disiplin kerja juga mampu meningkatkan kinerja pegawai (Mudiarta, 2012) disiplin kerja merupakan peran penting dalam peningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi khususnya dalam membentuk pola kerja dan etos kerja para pegawai yang produktif. Disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi kadang masih tidak konsisten, hal ini terlihat dengan masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau pulang sebelum waktunya dan menggunakan waktu istirahat melebihi

waktu yang telah ditentukan dan bekerja tidak serius sehingga kinerja tidak dapat dicapai secara optimal sehingga masih perlu ditingkatkan dalam hal disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian Dinantara, (2020), Gumilar (2018), Melchor G, *et.,al* (2015), Mudiarta (2012), Gama, *et.,al* (2012), Sunarso, (2019) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Putra, *et.al*, (2018), Wulandari, (2016), Isvandiari, (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, adanya perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya *research gap* sehingga perlu dilakukan pembuktian secara empiris terkait hubungan disiplin kerja terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2016:56) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah diterapkan.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung akan menyebabkan kinerja menurun, misalnya kurangnya peralatan kerja seperti komputer yang memiliki seri lama, ruang kerja yang pengab, ventilasi yang kurang dan prosedur yang tidak jelas. Gaji yang tidak sesuai akan membuat pegawai melirik pada lingkungan kerja yang menjamin pencapaian harapan pekerja. Secara genetis, setiap pribadi individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan serta pola perilaku untuk menanggulangi masalah dalam lingkungan tersebut. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para pekerja dalam satu organisasi (Siagian, 2017:35). Berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja perlu dilakukan penelitian lebih mendalam.

Hal ini didukung dengan penelitian Mudiarta (2012), Sabil *et al.*, (2021), Gama, *et.,al* (2012), menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Winarto, *et.,al* (2021), Isvandiari, (2017), Melchor G., *et.,al* (2015), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, akseleratif yang berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan lingkungan produktif, sehingga menyenangkan dan membuat nyaman pegawainya (Sabil, *et.al*, 2021).

Berdasarkan fenomena yang ada penulis tertarik untuk meneliti tentang “Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dengan Aspek Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi”.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi sejumlah 33 pegawai.

. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teori Arikunto, (2016:36) yaitu apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel dapat diambil semua untuk dijadikan sampel, dengan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan teori tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 pegawai.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,524	6,588		-,990	,330
Komunikasi	,517	,418	,265	1,237	,226
Disiplin Kerja	,012	,411	,006	,029	,977
Lingkungan Kerja	,725	,260	,473	2,783	,009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil analisis menjelaskan komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi.

Tabel 2.

Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,422	3,358		,721	,477
Komunikasi	-,164	,215	-,089	-,763	,452
Disiplin Kerja	,703	,206	,403	3,411	,002
Lingkungan Kerja	,255	,147	,176	1,732	,094
Kepuasan Kerja	,555	,093	,586	5,961	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis menjelaskan komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi.

Tabel 3.  
 Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377,606	4	94,402	37,614	,000 <sup>a</sup>
	Residual	70,273	28	2,510		
	Total	447,879	32			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji F menjelaskan secara bersama-sama komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi

Tabel 4.  
 Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 <sup>a</sup>	,421	,361	3,161

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja

Tabel 5.  
 Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 <sup>a</sup>	,843	,821	1,584

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

---

## PEMBAHASAN

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Kesimpulan dari analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel komunikasi adalah efektif, karena pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh langsung. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi sebaiknya memperhatikan variabel kepuasan kerja dan memperhatikan faktor-faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi.

Hal ini mengidentifikasikan bahwa Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi membutuhkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan melihat indikator tertinggi pada item pertanyaan kepuasan kerja yaitu dengan cara:

- a. Meningkatkan kepuasan pegawai dari hal insentif, karena pegawai merasa puas, karena imbalan yang diterima sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Meningkatkan kesejahteraan pegawai, misalnya adanya kegiatan sosial yang saling membantu demi kebersamaan sehingga pegawai merasa senang bekerja di kantor ini, karena memperoleh kesejahteraan yang cukup.
- c. Meningkatkan penghargaan kepada pegawai, agar setiap pegawai bersemangat menghasilkan prestasi kerja yang baik dan optimal.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel disiplin kerja menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi perlu meningkatkan variabel disiplin kerja secara langsung.

Upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi perlu dioptimalkan kembali dengan melihat indikator tertinggi disiplin kerja, yaitu dengan cara:

- a. Pegawai memiliki pemahaman yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya pegawai memahami setiap tugas yang dikerjakan serta langkah apa yang diambil untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

- b. Pegawai dapat membedakan hal-hal yang harus dilakukan, misalnya mana yang menjadi prioritas pekerjaan dan mana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai yang lainnya.
- c. Meningkatkan pemahaman yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat membantu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat.

#### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel lingkungan kerja adalah efektif, karena pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh langsung. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi sebaiknya memperhatikan variabel kepuasan kerja dan memperhatikan faktor-faktor yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi perlu dioptimalkan kembali dengan melihat indikator tertinggi disiplin kerja, yaitu dengan cara:

- a. Meningkatkan kepuasan pegawai dari hal insentif, karena pegawai merasa puas, karena imbalan yang diterima sesuai dengan yang di inginkan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Meningkatkan kesejahteraan pegawai, misalnya adanya kegiatan sosial yang saling membantu demi kebersamaan sehingga pegawai merasa senang bekerja di kantor ini, karena memperoleh kesejahteraan yang cukup.
- c. Meningkatkan penghargaan kepada pegawai, agar setiap pegawai bersemangat menghasilkan prestasi kerja yang baik dan optimal.

#### **Kesimpulan**

##### 1. Hasil Uji Hipotesis

- a. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi.
- b. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi
- c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi.
- d. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi

- 
- e. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi
  - f. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi
  - g. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi.
2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:
- a. Pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung komunikasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja, maka lebih efektif dengan pengaruh tidak langsung.
  - b. Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja, maka lebih efektif dengan pengaruh langsung.
  - c. Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja, maka lebih efektif dengan pengaruh tidak langsung.

### **Saran.**

1. Peningkatan Disiplin Kerja karena disiplin kerja merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ngawi, oleh sebab itu faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja yaitu:
  - a. Pegawai memiliki pemahaman yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya pegawai memahami setiap tugas yang dikerjakan serta langkah apa yang diambil untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.
  - b. Pegawai dapat membedakan hal-hal yang harus dilakukan, misalnya mana yang menjadi prioritas pekerjaan dan mana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai yang lainnya.
  - c. Meningkatkan pemahaman yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat membantu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat.
2. Perlunya mengevaluasi variabel komunikasi terhadap kinerja karena nilai koefisiennya negatif, untuk penelitian yang akan datang agar penelitian yang akan datang dapat menghasilkan model yang tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dinantara, 2020. The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Volume 10 Number 1, January – June 2020. No 243-252 p-ISSN: 2086-6364, e-ISSN: 2549-7499*
- Isvandiar, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jibeka Volume 11 Nomor 1 Februari 2017 : 38 – 43.*
- Mudiarta, 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*
- Putra, Landra & Kusuma, 2018. The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employees 'Performance with Working Satisfaction as Intervening Variables on CV. Yamaha Waja Motor Denpasar. *RA Journal Of Applied Research ISSN: 2394-6709 DOI:10.31142/rajar/v4i8.08 Volume: 04 Issue: 08 August -2018*
- Sabil, Suhartono, Winarno, Putra, Widodo, 2021. The Effect of Work Environment, Competence, and Motivation on Employee's Performance in Electronic Companies in the Industrial District of Bekasi Regency. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Volume 19 No. 1 Maret 2021 P-ISSN 1411-8637 E-ISSN 2550-1178 DOI: <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>*
- Winarto, Istiatin, Kartika Hendra Titisari, 2021. Role Of Leadership, Motivation, Competency, And The Working Environment In Improving The Achievement Of Students In Agriculture, Food Security, And Fishery In Klaten Regency. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR) Vol-5, Issue-2, 2021 (IJEBAAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771*
- Wulandari, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karya. *Muqtashid, Vol. I, No. 01, Edisi Maret 2016 115*