

PENGEMBANGAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI

Supriyanto

Program Magister Manajemen STIE “AUB” Surakarta

Email: suprisalatiga@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, dimana akan diuji dengan uji t, uji F dan uji R^2 , *Correlations*, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dan total pengaruh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu dengan cara sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 45 pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan; kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil koefisien determinasi total dapat dijelaskan bahwa Nilai R^2 total sebesar 0,919 artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kedisiplinan sebesar 91,9% dan sisanya sebesar 8,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model misalnya disiplin kerja dan komitmen. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua dapat disimpulkan secara bersama-sama kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja. Dari analisis jalur diketahui jalur langsung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang paling dominan atau paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena memiliki nilai koefisien terbesar diantara yang lain.

Kata Kunci : kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kedisiplinan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine, test and analyze the effect of job satisfaction, work environment and leadership on employee performance with discipline as an intervening variable in the Boyolali District Secretariat. Data analysis technique used is path analysis, which will be tested by t test, F test and R^2 test, Correlations, direct effect and indirect effect and total effect. Data collection techniques using a questionnaire. In this study the sample taken is by census, so the sample in this study was 45 employees T test results show that job satisfaction and leadership have a positive and significant effect on discipline while the work environment has a negative and not significant effect on discipline; job satisfaction, work environment, leadership and discipline have a positive and significant effect on performance. From the results of the total determination coefficient can be explained that the total R^2 value of 0.919 means that the employee performance variable can be explained by the variables of job satisfaction, work environment, leadership and discipline by 91.9% and the remaining 8.1% is explained by other variables outside the model such as work discipline and commitment. Simultaneous test results (Test F) in the second equation can be concluded together the effect of job satisfaction, work environment, leadership and discipline on performance. From the path analysis it is known that the direct path of leadership influence on employee performance is the most dominant or the most effective way to improve employee performance because it has the largest coefficient value among others.

Keywords: job satisfaction, work environment, leadership, discipline, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi / instansi. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya- sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh instansi. Sumber daya manusia mempunyai potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas operasional dan dalam perumusan kebijakan. Potensi yang besar harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar dapat mencapai tujuan organisasi / instansi.

Pegawai merupakan penggerak utama operasi organisasi, sehingga apabila kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas dan

kedisiplinan. Organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai atas pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, apakah telah sesuai dengan tugasnya masing-masing yang berlaku dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Prawirosentono (2009) bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali belum mempunyai pegawai yang memadai ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali . Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang perlu diperhatikan, karena berhasil tidaknya tujuan dari organisasi atau sebuah organisasi tergantung pada kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya.

Faktor negatif seperti banyaknya tekanan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, teman sekerja yang tidak semangat bekerja, hilangnya keinginan pegawai untuk berprestasi, keadaan lingkungan kerja, tingkat presensi di dalam kehadiran, selalu terlambat dan pulang lebih awal hampir setiap hari di jumpai, faktor - faktor tersebut hal yang dapat menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal (Robbins,2014). Hal-hal tersebut dapat menjadi penyebab kurang optimalnya pegawai dalam bekerja, sehingga diperlukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut (Mangkunegara, 2014). Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor pada waktu jam kerja untuk kepentingan pribadi. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan bahwa di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu ada pula yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ketika seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan mengandalkan tugas yang dibebankan kepada pegawai lain ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali belum optimal.

Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah dengan menilai dan mengevaluasi hasil kerja pegawai. Upaya peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Rivai, (2014:134) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sesuai dalam penelitian ini adalah kedisiplinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Rivai (2014:598-599) memberikan definisi disiplin merupakan ketaatan baik waktu maupun tempat dalam menjalankan aktivitas maupun kegiatan sehari – hari. disiplin kerja juga didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Faktor kedisiplinan kerja memiliki makna penting bagi organisasi, dengan disiplin kerja yang baik, maka kinerja akan semakin baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Beberapa aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, berhubungan dengan disiplin kerja antara lain; kepatuhan pegawai / pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya; Bekerja sesuai prosedur yang ada; Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik. Apabila aspek-aspek ini dapat dipahami

dan dijalankan oleh setiap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.

Fenomena kedisiplinan dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali ditemukan masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan, administrasi tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada, pulang kerja lebih awal, penyelesaian pekerjaan sering terlambat, kurang luwes dalam pelaksanaan pekerjaan dan kurang tanggap terhadap pelayanan masyarakat. Dengan demikian kejadian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali menjadi menurun. Hasil penelitian Zahra dan Perdhana (2016), Indriyani (2016), Hendrawan dkk (2017), Roslinda (2016), Palampanga dkk (2017), Artina dkk (2014), Nasir *et. al* (2020), Sarwani (2016), Lusigita (2017), Hutagalung dan Triastuti (2019) membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Kurniawan and Heryanto (2019) menunjukkan bahwa kedisiplinan ada pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja

Kepuasan kerja juga menentukan kinerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang berhubungan dengan kepuasan individu dalam melakukan pekerjaannya. Setiap individu memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda. Rivai (2014:620), berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap senang tidak senang, puas tidak puas dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang baik akan memberikan suatu catatan kinerja yang baik seperti catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya.

Aspek kepuasan kerja dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan kinerja yang optimal sehingga diharapkan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali mempunyai kepuasan kerja. Tingginya kepuasan kerja pegawai membuatnya berpikiran positif tentang pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja akan membuat pegawai berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian tentang kepuasan kerja telah dilakukan oleh Indriyani (2016), Hendrawan dkk (2017), Roslinda (2016), Nasir *et. al* (2020), Lusigita (2017) menunjukkan bahwa kepuasan ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja, sedangkan penelitian Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan bahwa kepuasan ada pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja

Faktor lain adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi kinerja pegawai (Timpe, 2011:84).

Pentingnya lingkungan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali adalah untuk memberikan semangat kerja, ketika didukung dengan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja bisa menjadi salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan faktor lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali adalah penurunan semangat kerja dan penurunan kinerja : berupa beban kerja

yang berlebihan, keterdesakan waktu, bekerja lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan tidak variatif, hal ini memungkinkan pegawai merasakan kejenuhan dari lingkungan kerja, lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai ditakutkan berdampak buruk bukan berdampak positif terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali bisa terganggu. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Zahra dan Perdhana (2016), Palampanga dkk (2017), Artina dkk (2014), Anggreni *et. al* (2018), Nasir *et. al* (2020), Sarwani (2016), Kurniawan and Heryanto (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan penelitian Hutagalung dan Triastuti (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja

Kepemimpinan menurut Yukl (2015:78), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Fenomena tentang kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali dirasa sudah baik dalam hal mengayomi, melindungi, mengarahkan serta pengelolaan dirasa sudah berjalan baik, akan tetapi masih ada ditemukan beberapa pegawai yang kurang menghargai pimpinan sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karena kurangnya kesadaran tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Zahra dan Perdhana (2016), Indriyani (2016), Palampanga dkk (2017), Artina dkk (2014) Anggreni *et. al* (2018), Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja, sedangkan penelitian Lusigita (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan ada pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan latar belakang di atas dengan menghubungkan antara kepuasan, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai maka perlu diteliti mengenai **“Pengembangan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kedisiplinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali”**.

HIPOTESIS

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut diperlukan data empiris. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁: Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali .
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali
- H₃: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali .
- H₄: Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali .
- H₅: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali .
- H₆: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali .
- H₇: Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali

METODE

Sampel dalam penelitian ini adalah 45 pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Sampel dalam penelitian ini berarti diambil dengan teknik populasi. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Analisis regresi jalur adalah, analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur dan intervening. Penelitian ini tentang kepuasan, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening.

Untuk dapat mengetahui persamaan regresi dapat dilakukan dengan membuat model persamaan menggunakan metode analisis regresi jalur (*pathregression analysis*) sebagai berikut :

Persamaan Regresi :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- Y₁ = Kinerja
- Y₂/X₄ = Kedisiplinan
- X₁ = Kepuasan
- X₂ = Lingkungan kerja
- X₃ = Kepemimpinan
- β₁ ... β₄ = Koefisien regresi
- e₁ e₃ = Standar Error

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Hasil Regresi Persamaan Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,138	1,910		3,214	,003
	Kepuasan Kerja	,270	,115	,437	2,349	,024
	Lingkungan Kerja	-,002	,147	-,003	-,017	,987
	Kepemimpinan	,231	,087	,366	2,651	,011

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Tabel 2.

Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,102	1,822		1,154	,255
	Kepuasan Kerja	,251	,104	,275	2,401	,021
	Lingkungan Kerja	,286	,126	,248	2,277	,028
	Kepemimpinan	,273	,080	,294	3,403	,002
	Kedisiplinan	,392	,133	,265	2,941	,005

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3
 Hasil Uji F Persamaan kedua

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,513	4	50,378	51,292	,000 ^a
	Residual	39,287	40	,982		
	Total	240,800	44			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4
 Koefisien Determinan (R^2) Persamaan Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 ^a	,499	,462	1,162

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Tabel 5
 Koefisien Determinan (R^2) Persamaan Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 ^a	,837	,821	,991

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6
 Koefisien Korelasi

Correlations

		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Kepemimpinan	Kedisiplinan	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,795**	,557**	,638**	,805**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,795**	1	,576**	,555**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,557**	,576**	1	,607**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45
Kedisiplinan	Pearson Correlation	,638**	,555**	,607**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45
Kinerja	Pearson Correlation	,805**	,783**	,751**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisa jalur dapat diperoleh hasil sbb:

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = 0,437 X_1 - 0,003 X_2 + 0,366 X_3 +$$

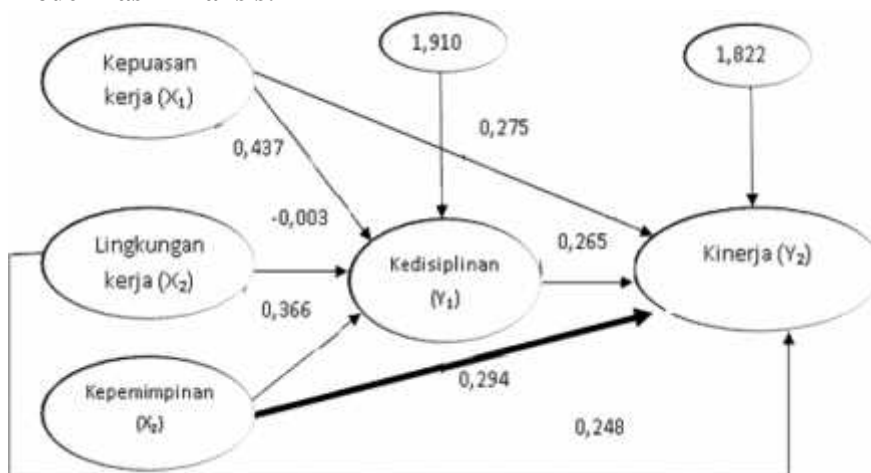
$$\text{Sig } (0,024)** \quad (0,987) \quad (0,011)**$$

Persamaan 2 yaitu :

$$Y_2 = 0,275 X_1 + 0,248 X_2 + 0,294 X_3 + 0,265 X_4 +$$

$$\text{Sig } (0,021)** \quad (0,028)** \quad (0,002)** \quad (0,005)**$$

Model Hasil Analisis:



Gambar 1.

Pengaruh langsung, Tidak Langsung, dan Total Pengaruh

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening kedisiplinan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai untuk variabel kepemimpinan adalah tidak efektif, karena pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap kinerja menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap kinerja melalui kedisiplinan. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk variabel kepemimpinan melalui kedisiplinan yaitu dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas kepemimpinan yaitu terletak pada item pernyataan 3, 4, 1, 5, 2 yaitu:

- Meningkatkan kemampuan komunikasi yang baik dengan bawahannya
- Meningkatkan kemampuan mendorong/ memotivasi pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab
- Meningkatkan kemampuan konseptual dalam meningkatkan kinerja instansi
- Meningkatkan kemampuan dalam melakukan pengawasan
- Meningkatkan kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan

Apabila Kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Perdhana (2016), Indriyani (2016), Palampanga dkk (2017), Artina dkk (2014 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening kedisiplinan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai untuk variabel kepuasan kerja adalah tidak efektif, karena pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap

kinerja menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui kedisiplinan. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk variabel kepuasan kerja yaitu dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas kepuasan kerja yaitu terletak pada item pernyataan 3, 4, 5, 1, 2 yaitu:

- a. Meningkatkan kesesuaian tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kemampuan dan keahlian pegawai
- b. Meningkatkan kepuasan hasil pekerjaan pegawai
- c. Meningkatkan kejelasan sistem promosi jabatan dan kenaikan pangkat dalam instansi
- d. Meningkatkan kesesuaian sistem gaji dengan harapan
- e. Meningkatkan kesesuaian Insentif yang diberikan dengan harapan

Apabila kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2016), Hendrawan dkk (2017), Roslinda (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja

Penggunaan variabel intervening lingkungan kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai untuk variabel lingkungan kerja adalah tidak efektif, karena pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kedisiplinan. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk variabel Lingkungan kerja yaitu dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas Lingkungan kerja yaitu terletak pada item pernyataan 5, 3, 1, 2, 4 yaitu:

- a. Meningkatkan kenyamanan suasana kerja sehingga membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b. Meningkatkan pencahayaan yang terang sehingga memudahkan bekerja
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana di tempat pegawai sehingga memperlancar dalam bekerja.
- d. Meningkatkan sirkulasi udara diruang kerja pegawai sehingga nyaman untuk bekerja
- e. Meningkatkan ruangan tempat kerja pegawai sehingga kondusif untuk bekerja

Apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Perdhana (2016), Palampanga dkk (2017), Artina dkk (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan urain pada bab terdahulu, khususnya dalam analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa :
 - a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali
 - c. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali

- d. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali
 - e. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali
 - f. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali
 - g. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali
1. Hasil uji secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan secara bersama-sama kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.
 2. Nilai R^2 total sebesar 0,919 artinya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kedisiplinan sebesar 91,9% dan sisanya sebesar 8,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model misalnya budaya organisasi dan komitmen organisasi.
 3. Kesimpulan pengaruh langsung dan tidak langsung
 - a. Peningkatan Kinerja dengan Kepuasan kerja lebih efektif melalui jalur langsung, karena hasil pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.
 - b. Peningkatan Kinerja dengan Lingkungan kerja lebih efektif melalui jalur langsung, karena hasil pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.
 - c. Peningkatan Kinerja dengan Kepemimpinan lebih efektif melalui jalur langsung, karena hasil pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.
 - d. Dari analisis jalur diketahui jalur langsung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang paling dominan atau paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena memiliki nilai koefisien terbesar diantara yang lain

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk kepemimpinan yaitu dapat ditingkatkan dengan :

Meningkatkan kemampuan komunikasi yang baik dengan bawahannya.

 - a. Meningkatkan kerjasama antara
Atasan dan bawahan dalam satu organisasi, selayaknya bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya manusia, sarana-prasarana, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi
 - b. Meningkatkan kemampuan mendorong /memotivasi pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab
Seorang pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi seorang pegawai. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga di tempat kerja
 - c. Meningkatkan kemampuan konseptual dalam meningkatkan kinerja instansi
Untuk mencapai tujuan organisasi maka seorang Pemimpin harus membuat konsep, ide, dan gagasan demi kemajuan organisasi. Gagasan atau ide tersebut dijabarkan menjadi rencana

kegiatan yang disebut proses perencanaan / rencana kerja. Termasuk juga memiliki visi yang jauh kedepan, misi yang jelas, program kerja yang real, dan strategi, untuk mengawal perjalanan organisasi dalam mencapai kinerja instansi yang unggul

d. Meningkatkan kemampuan dalam melakukan pengawasan

Seorang pemimpin mempunyai fungsi mengatur dan menggerakkan sejumlah pegawai yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku, dan latar belakang berbeda-beda. Hal ini cukup penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dengan kinerja yang tinggi berarti seorang pemimpin benar-benar harus dapat berfungsi sebagai atasan yang tepat guna dan berhasil, sehingga sesuai dengan sasaran-sasaran yang hendak dicapai dalam suatu organisasi

e. Meningkatkan kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan

Seorang pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan agar mudah dalam menyampaikan maksud dan tujuan dan juga gagasan baru. Seorang pemimpin harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di organisasi. Seorang pemimpin melalui berbagai cara seperti memberikan masukan kepada para pegawai untuk selalu meningkatkan kompetensinya dengan mengadakan pelatihan atau training tertentu. hal ini dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas dari pegawai yang ada.

2. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk kepuasan kerja yaitu dapat ditingkatkan dengan :

a. Meningkatkan kesesuaian tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kemampuan dan keahlian pegawai

Setiap pegawai untuk selalu tanggap dalam setiap pekerjaan sesuai dengan tupoksi, serta perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja. Pegawai dituntut kesiapannya harus mampu dalam membuat konsep dan menyusun strategi pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang berorientasi pada tujuan kinerja instansi

b. Meningkatkan kepuasan hasil pekerjaan pegawai

Dalam memberi gaji mestinya disesuaikan dengan standart UMK yang ada untuk setiap pegawai. Dan apabila ada pegawai mendapat nilai baik hasil pekerjaan dalam melakukan setiap tugas pekerjaan bisa ditambahkan dengan pemberian bonus atau insentif yang sesuai. Gaji yang sesuai dan pemberian bonus atau insentif yang sesuai tersebut dapat memberikan kepuasan bagi pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai

c. Meningkatkan kejelasan sistem promosi jabatan dan kenaikan pangkat dalam instansi

Diharapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali menjadikan asas dan syarat promosi sebagai acuan dalam menjalankan program jabatan dan kenaikan pangkat dalam instansi. Karena dengan adanya hubungan langsung pemberian promosi dengan kepuasan kerja yang diperoleh pegawai dapat memotivasi atau mendorong pegawai agar menghasilkan prestasi kerja yang berupa kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu menjadi lebih baik demi tercapainya tujuan bersama

- d. Meningkatkan kesesuaian sistem gaji dengan harapan
Pegawai bekerja berharap mendapatkan gaji dengan nominal sesuai yang diharapkan. Gaji besar memang menjadi tujuannya. Namun, besar kecilnya gaji tentu disesuaikan dengan tanggung jawab dan tingkat kesulitan pekerjaan. Apapun yang terjadi, gaji harus diterima oleh setiap pegawai karena termasuk hak. Gaji yang pegawai terima sudah sesuai dan sudah cukup untuk makan, cukup untuk keluarga, cukup untuk menyekolahkan anak hingga sarjana, bahkan cukup juga untuk bikin rumah dan beli mobil. Pegawai bisa memenuhi itu semua asalkan pintar dalam mengelola keuangan
 - e. Meningkatkan kesesuaian Insentif yang diberikan dengan harapan
Selain gaji, organisasi juga memiliki cara agar para pegawai di bawah naungannya dapat bekerja lebih maksimal dan termotivasi. Salah satu caranya adalah dengan memberikan insentif bagi pegawai yang menunjukkan kinerja yang positif dan giat dalam bekerja. Nominalnya juga dipertimbangkan berdasarkan prestasi dan upah pokok pegawai. Pemberiannya pun dilakukan dalam satu waktu saja dan bisa dicairkan di luar jadwal rutin penggajian pegawai. Insentif juga menjadi bukti nyata atas balas jasa dari kerja keras pegawai dalam bentuk bonus uang. Pegawai juga tidak segan untuk bekerja lebih dan meningkatkan kemampuan profesi yang dibutuhkan demi mendapatkan pendapatan tambahan sesuai yang diharapkan
3. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk Lingkungan kerja yaitu dapat ditingkatkan dengan :
 - a. Meningkatkan kenyamanan suasana kerja sehingga membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Lingkungan kerja pegawai yang nyaman tidaklah hanya terpaku pada ruangan yang membuat nyaman atau prospek kerja yang menjamin. Tapi, juga suasana kerja pegawai yang senang berbagi ide itulah yang justru akan mendorong produktivitas meningkat. Pasalnya, pada saat pegawai dapat berbagi ide dan saling menghargai ide setiap individu, maka akan tercipta suasana yang nyaman, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - b. Meningkatkan pencahayaan yang terang sehingga memudahkan bekerja
Untuk meningkatkan hasil pencahayaan yang baik bisa dengan mensetting cahaya yang cukup pada saat jam kerja dan sedikit redup saat jam istirahat. Untuk masalah sumber cahaya memang lebih baik adalah cahaya alami yang terpancarkan oleh cahaya matahari, sehingga jika kantor anda memiliki banyak jendela atau tempat masuknya matahari, maka sebaiknya dioptimalkan. Cahaya matahari langsung dapat meningkatkan fokus yang lebih baik dibandingkan cahaya lampu
 - c. Meningkatkan sarana dan prasarana di tempat pegawai sehingga memperlancar dalam bekerja.
Sarana dan prasarana sangatlah penting dan mempengaruhi kegiatan operasional, yang mana secara garis besar sarana merupakan peralatan dan perlengkapan kantor yang dapat membantu pegawai bekerja demi mencapai tujuan organisasi seperti komputer. Adapun fungsi dari sarana itu sendiri adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran pegawai apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang. Sedangkan prasarana kantor merupakan sesuatu yang tidak berupa fisik yang dijadikan pedoman dalam bekerja di kantor. Fungsi dari prasarana adalah untuk memotivasi pegawai dalam bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang telah ditetapkan seperti lingkungan yang bersih, kenyamanan ruang kantor
 - d. Meningkatkan sirkulasi udara diruang kerja pegawai sehingga nyaman untuk bekerja
Meningkatkan kualitas sirkulasi udara seperti dengan membuka jendela dan membiarkan udara keluar masuk. Apabila ruang kantor anda tidak memiliki jendela atau tidak

memungkinkan masuknya udara dari luar, maka anda bisa menggunakan air purifier sebagai solusinya. Air purifier sendiri berbeda dengan Air Conditioner (AC), jika AC berfungsi sebagai pendingin udara, maka air purifier berfungsi untuk menyaring atau memurnikan udara yang ada di dalam ruangan. Namun sekarang juga sudah tersedia AC yang memiliki teknologi air purifier.

- e. Meningkatkan ruangan tempat kerja pegawai sehingga kondusif untuk bekerja

Pegawai akan bekerja dalam suasana kantor yang tidak tenang, rekan kerja yang berbicara terlalu keras serta gangguan eksternal lainnya. Kondisi tersebut juga bisa menyebabkan pegawai kehilangan fokus dan konsentrasi saat sedang menyelesaikan deadline pekerjaan. Gangguan yang bersifat eksternal seringkali sulit bahkan tidak bisa dihindari. Untuk itu, salah satu hal yang bisa dilakukan adalah dibuat pembatasan ruangan anatr pegawai agar tidak bisa berbicara dengan pegawai lain disaat jam kerja kantor. Hal ini agar pegawai bisa lebih fokus dan tidak terganggu dalam bekerja

4. Penelitian mendatang agar mengganti variabel yang ada atau menambahkan variabel misalnya adanya variabel disiplin kerja, kompetensi dan komitmen serta memperluas lingkup penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Adiyasa. Nikolas Ivan Waskita dan Windayanti. 2019, Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Vol 2, No.1, April 2019, pp. 23-30 eISSN 2655-237X*
- Anggreni. Ni Wayan, Ni Wayan Sitiari, Ni Luh Putu Indiani and Ni Putu Pertamawati. 2018, The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Volume 5, Nomor 2, 2018, pp. 84-91*
- Artina, H.B. Isyandi, Sri Indarti. 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja ,Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Personil Polda Riau, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VI No. 2 Mei 2014 Hal.9-19*
- Atmosoeprpto, Kisdarto, 2009. *Menuju SDM Berdaya – Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Fatah, 2010. *Kinerja Dalam Organisasi*, Jakarta: Seminar On Industrial Engineering and Management.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Buku II. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Gujarati, Damodar. 2015. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan. Aditya, Ari Pradhanawati, Ngatno. 2017, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal ilmu administrasi bisnis Vol.6 No.1*

- Hutagalung. Meribet dan Triastuti. Yuli. 2019, Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21 No. 02 – AUG 2019 Hal.123-134*
- Inbar. Noor Rika Dinata, Endang Siti Astuti, M. Cahyo Widyo Sulisty. 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 2 hal.82-94*
- Indriyani (2016), Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, *Majalah ekonomi dan bisnis Issn.1693-3435 Vol 12, No 2, hal.47-63*
- Juma'atin, 2015. Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan *Excellent Jurnal Manajemen Bisnis dan Pendidikan STIE AUB Surakarta Vol. 2 No 2 Tahun 2016 ISSN: 2251-7028*
- Kurniawan. Harry and Heryanto 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.7 Publication Date: July. 25, 2019 DOI: 10.14738/abr.77.6639*
- Lusigita. Kadek. 2017, Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pega-Wai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tena-Ga Kerja Kabupaten Badung, *Jagadhita:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 27-37*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mahsun, Mohamad. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Revisi, Yogyakarta: BPFE.
- Nasir. Munawir, Moh. Zulkifli Murfat, Jafar Basalamah, and Abdurahman Basalamah. 2020, An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance, *Jurnal Manajemen Bisn Vol 11 No 1 (2020). p.65-75 Nitisemito Alex S., 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta*
- Palampanga. Zahid, Syahir Natsir, Sulaiman Miru. 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una, *e Jurnal Katalogis, ISSN: 2302-2019 Volume 5 Nomor 10, hal 100-108*
- Prawirosentono. Suyadi (2009) “*Manajemen Produktivitas*”. Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- Ridwan, Abdullah. 2015, *Pembelajaran Sainifik untuk Implementasi Kurikulum 2013*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

- Rivai, Veitzal, Ella Jauvani Sagala, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, Edisi 3, Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Rivai *et.al.*, 2015, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- Roslinda. 2016, Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat, *Jurnal manajemen dan Bisnis Vol 4, No 3 hal 12-23*
- Sarwani. 2016, The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees, *Sinergi, Volume 6, Number 2 September 2016*
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011, *Metodologi Peneletian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutarto. (2012). *Serba Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Timpe, Dale. 2011. *Kinerja (alih bahasa Sofyan)*. Jakarta : PT.Gramedia Asri.
- Timpe, A. Dale. 2012. *Produktivitas*. Jakarta: PT. Elek Komputindo. Kelompok Gramedia Anggota IKAPI
- Thoha Miftah. 2013, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahyudin, D. 2014, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rosda.
- Wahid Abd. dan Imam Suprpto. 2014. *Dokumentasi Proses Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Yukl, Gary. 2015, *Leadership in Organizations, Seventh Edition*, PT. Indeks, Jakarta.
- Zahra dan Perdhana (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Patra Jasa Convention Hotel Semarang), *Diponegoro Journal Of Management Issn (Online): 2337-3792 Volume 5, Nomor 4, Hal.1-14*