

PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAKSANA JAYA SWALAYAN KOTA KEDIRI

Fifi Milenia Andini
Universitas Islam Kediri
Email: fifimillenia@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine and explain whether there is an influence between the variables of work discipline, work ethic, work environment and job satisfaction on the performance of Laksana Jaya supermarket employees in Kediri. The population used all employees, such as Jaya supermarket, Kediri, amounted to 30 people. The sample is 30 people using saturated sampling technique. The analysis technique used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t test (partial) and F test (simultaneous) test of the coefficient of determination (R²). From the results of the study obtained the results that partially there is a significant influence between work discipline on employee performance, this can be seen from the significant value of t of $0.000 < 0.05$, work ethic has a significant influence on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, work environment has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.039 < 0.05$, job satisfaction has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.023 < 0.05$. Work discipline, work ethic, work environment, and job satisfaction simultaneously affect the performance of employees of Laksana Jaya supermarket in Kediri with a significant F value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *work discipline, work ethic, work environment and work satisfaction, employee performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh antara variabel disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Laksana Jaya swalayan kota kediri. Populasi yang digunakan seluruh karyawan laksana Jaya swalayan kota kediri berjumlah 30 orang. Sampel sebanyak 30 orang yang menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan) uji koefisien determinasi (R²). Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$, etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksana Jaya swalayan kota kediri dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Received Juli 30, 2022; Revised Agustus 2, 2022; Agustus 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address fifimillenia@gmail.com

Kata kunci: Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi pada sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus dalam kegiatan rekrutmen, pengelolaan serta pengarahan kepada orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pilar utama yang harus ada di dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan, jika didalam perusahaan tidak ada manajemen sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan mampu berkembang dan juga berinovasi sehingga tidak akan bisa mencapai tujuannya dengan maksimal.

Di dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan dibutuhkan suatu kinerja karyawan di dalamnya. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah disiplin kerja. Disiplin merupakan satu syarat yang harus ada dalam diri karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan, apabila tidak ada disiplin maka kinerja karyawan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah etos kerja. Etos kerja merupakan tingginya semangat dalam bekerja oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan target pekerjaannya sendiri dan juga untuk menyelesaikan target dari perusahaan secara optimal.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan didalam perusahaan, karena lingkungan kerja membawa dampak langsung terhadap kinerja para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal atau tidaknya. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan atas rasa puas karena telah melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut : Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri, Apakah Etos Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri, Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri, Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri, Apakah Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri, Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh secara parsial antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri, Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri, Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri, Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:87) bahwa “disiplin kerja ialah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Menurut Hasibuan dalam Sinambela bahwa (2016:335) “disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk berperilaku secara teratur, tekun, dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang berlaku”.

Etos Kerja

Menurut Priansa (2018:283) bahwa “etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan untuk mampu bekerja lebih baik lagi guna menambah nilai dalam sebuah pekerjaan”. Menurut Ginting (2016:7) bahwa “etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja yang berlandaskan etika kerja dan diwujudkan melalui tekad melakukan sebuah pekerjaan”.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:175) bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mendukung dirinya dalam mengerjakan semua pekerjaannya”. Menurut Mangkunegara (2013:105) bahwa “ lingkungan kerja merupakan semua aspek yang mencakup kerja karyawan dan peraturan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) bahwa “kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja atau karyawan yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui salah satu penilaian terhadap pekerjaannya sebagai salah satu cara menghargai karena telah menyelesaikan pekerjaannya”. Menurut Badeni (2017:43) bahwa “kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif maupun sikap negatif”.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:151) bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang karyawan berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas bekerja.” Menurut Robbins (2016:260) bahwa “kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan”. Menurut Widuri (2012:35) bahwa “Kinerja perusahaan adalah prestasi yang dicapai perusahaan dalam suatu periode tertentu sebagai hasil dari proses kerja selama periode tersebut”..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka dengan mengumpulkan data primer.

Responden yang digunakan sebanyak 30. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) H1 : Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri; 2) H2 : Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri; 3) H3 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri; 4) H4 : Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri; 5) H5 : Variabel disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri. Adapun analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik didapatkan bahwa hasil uji normalitas dengan uji one sample kolmogorov smirnov menunjukkan nilai maka diperoleh data variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. $0.200 > 0,05$, variabel etos kerja memiliki nilai sig $0.200 > 0,05$, variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig $0.133 > 0,05$, variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig $0.098 > 0,05$ dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai sig $0.084 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dan variabel terikat pada tabel diatas dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas dapat dilihat nilai sig. pada *deviation from linierity* $> 0,05$. maka diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai Sig. sebesar $0,073 > 0,05$, variabel etos kerja (X2) memiliki nilai Sig. Sebesar $0,784 > 0,05$, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai Sig. $0,838 > 0,05$ dan variabel kepuasan kerja (X4) memiliki nilai Sig. $0,721 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh hubungan antar variabel bersifat linier.

hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji park yang merupakan salah satu cara untuk menguji heteroskedastisitas pada data variabel didalam penelitian dengan meregresikan nilai logaritma natural dari residual kuadrat ($\ln U^2_t$). Tujuan dilakukan Uji

Park adalah untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas pada error. Dimana pengujiannya dilakukan melalui regresi antara variabel bebas dan error. Dengan nilai sig. variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,840, untuk variabel etos Kerja (X2) dengan nilai sig. sebesar 0,843 untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai sig. sebesar 0,397 dan untuk variabel Kepuasan Kerja (X4) dengan nilai sig. sebesar 0,236. Maka diperoleh nilai sig dari masing-masing variabel independen lebih dari taraf 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Selain itu hasil uji Multikolinieritas didapatkan hasil bahwa hasil tolerance dari masing-masing variabel independen yaitu untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,463 > 0,10$ dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja $2,158 < 10$. Nilai tolerance variabel Etos Kerja (X2) sebesar $0,115 > 0,10$ dan nilai VIF variabel etos kerja $8,719 < 10$. Nilai tolerance Lingkungan Kerja (X3) sebesar $0,122 > 0,10$ dan nilai VIF variabel lingkungan kerja $8,226 < 10$. Dan nilai tolerance Kepuasan Kerja (X4) sebesar $0,469 > 0,10$ dan nilai VIF kepuasan kerja $2,132 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terdapat multikolinieritas antara variabel disiplin kerja (X1) variabel etos kerja (X2) variabel lingkungan kerja (X3) dan variabel kepuasan kerja (X4).

Uji Regresi Linier Berganda

Adapun hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Regeresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi B	t	Sig. t	Keterangan
Disiplin kerja	0,473	4,375	0,000	Ha 1 Diterima
Etos kerja	1,000	3,572	0,001	Ha 2 Diterima
Lingkungan kerja	-0,441	-2,174	0,039	Ha 3 Diterima
Kepuasan Kerja	0,330	2,426	0,023	Ha 4 Diterima
Konstanta (a)	-32,427	-3,870	0,001	
		F	Sig. F	Keterangan
Uji F		51,917	0,000	Ha 5 Diterima
Determinasi Koefisien (R²)		0,945		

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + e$$

$$Y = (-32,427) + 0,473 X_1 + 1.000 X_2 + (- 0,441 X_3) + 0,330 X_4 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar -32,427, artinya jika variabel disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja nilainya sama dengan 0 sehingga menyebabkan variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -32,427.

2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1)

Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,473, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,473 satuan.

3. Koefisien regresi variabel etos kerja (X_2)

Variabel etos kerja (X_2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 1,000, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan etos kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,000 satuan.

4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3)

Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,441, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,441 satuan.

5. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_4)

Variabel kepuasan kerja (X_4) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,330, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,330 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari sebuah nilai signifikannya. Jika nilai (Sig. t) < 0,05 maka H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig. t) > 0,05 maka H_0 ditolak, artinya tidak ada sebuah pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel etos kerja diketahui bahwa nilai sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai sig 0,039 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Pengaruh kepuasan kerja (X4) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai sig 0,023 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Berdasarkan pada tabel 4.21, maka dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai (Sig. F) < 0,05 maka H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig F) > dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis secara simultan, diketahui bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, secara simultan variabel

disiplin kerja (X1), etos kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Koefisien Determinansi R²

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.875	1.549

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,945 yang dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) diperoleh adalah 89,3% terhadap variabel (Y) dan 10,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas (X).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis maka adapun kesimpulan peneliti untuk penelitian yang berjudul disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri ialah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada laksana jaya swalayan kota kediri. Dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig > 0,05) dan dengan nilai koefisien sebesar 0,473.
2. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada laksana jaya swalayan kota kediri. Dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig > 0,05) dan dengan nilai koefisien sebesar 1,000.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada laksana jaya swalayan kota kediri. Dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,039 (sig > 0,05) dan dengan nilai koefisien sebesar -0,441
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada laksana jaya swalayan kota kediri. Dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,023 (sig > 0,05) dan dengan nilai koefisien sebesar 0,330.

Saran

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang digunakan oleh peneliti selanjutnya dan diharapkan untuk lebih efektif dalam memilih dan mengembangkan topik setiap variabel penelitian agar menjadi lebih baik dengan hasil yang maksimal.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Badeni (2017) *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung, Alfabeta

Ginting, D. (2016) *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Hasibuan, Malayu. S.P.(2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Nitisemito, A.S. (2012) *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu.

Priansa, D.J. (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta.

Robbins, S.P. and M.C. (2016) *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.

Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenamedia Group.

Artikel Jurnal

Widuri, T. (2012). Analisis Kinerja Keuangan Berdasarkan Rasio Profitabilitas Dan Z-Score Model (Studi Empiris Pada PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, No. 3*.