

Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Lola Novita¹, Nurhizarah Gistituati², Anisah³

^{1,2,3} Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail: lolahariadi@gmail.com, gistituatinurhizarah@gmail.com,
anisah@fip.unp.ac.id

Abstrak

Persaingan bisnis dibidang akomodasi pariwisata menyebabkan pimpinan dan karyawan perusahaan, khususnya tempat penginapan dituntut untuk selalu bertindak secara professional. Tujuan dari penelitian ini ialah (1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, (2) untuk mengetahui gaya kepemimpinan, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, (3) untuk mengetahui gaya kepemimpinan, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik secara dominan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Alam kulkul Boutique Resort Kuta-Bali yang bergerak dibidang akomodasi pariwisata dengan menggunakan metode *sensus (total sampling)* dalam menentukan sampel sebanyak 65 responden, melalui teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja secara dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja*

Abstract

Business competition in the field of tourism accommodation causes corporate leaders and employees, especially lodging places, are required to always act professionally. The purpose of this study are (1) to determine the leadership style, work relationship and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee work discipline, (2) to know the leadership style, work relationship and physical work environment partially have a significant effect on employee work discipline , (3) to find out the leadership style, work relationship and physical work environment dominantly have a significant influence on employee work discipline. This research was conducted

in Alam Kulkul Boutique Resort Kuta-Bali which is engaged in tourism accommodation using census method (total sampling) in determining a sample of 65 respondents, through multiple linear regression analysis techniques. The results of the analysis prove that leadership, work relationships and physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee work discipline. Leadership, work relations and physical work environment partially have a positive and significant effect on employee work discipline. The work environment has a dominant and significant positive effect on employee work discipline.

Keyword: *Leadership, Work Relationships, Physical Work Environment And Work Discipline*

PENDAHULUAN

Persaingan dan perkembangan bisnis dunia usaha khususnya dibidang akomodasi pariwisata seperti penginapan di Bali ini dirasakan semakin maju dan semakin pesat yang membawa dampak pada persaingan yang semakin kompetitif (Mantra, 2008). Situasi seperti ini menyebabkan pimpinan dan karyawan perusahaan, khususnya tempat penginapan dituntut untuk selalu bertindak secara professional dan terorganisir dalam mencapai tujuan perusahaan (Valensia, 2015). Dapatlah dikemukakan bahwa faktor manusia atau tenaga kerja memegang peranan penting, sebab betapa pun majunya sesuatu teknologi, dalam prakteknya untuk menggerakkan atau mengendalikan alat tersebut dibutuhkan tenaga manusia, dalam hal ini terutama karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab, serta disiplin kerja tinggi yang harus dipertahankan (Fransiska, 2016).

Persaingan dan perkembangan bisnis dunia usaha khususnya dibidang akomodasi pariwisata seperti penginapan di Bali ini dirasakan semakin maju dan semakin pesat yang membawa dampak pada persaingan yang semakin kompetitif (Mantra, 2008). Situasi seperti ini menyebabkan pimpinan dan karyawan perusahaan, khususnya tempat penginapan dituntut untuk selalu bertindak secara professional dan terorganisir dalam mencapai tujuan perusahaan (Muslim, 2008). Tety (2006) mengatakan tujuan ini akan tercapai dengan perkembangan kinerja sumber daya manusia yang lebih terampil melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang baik sehingga perusahaan akan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pada sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi (Afriani, 2013). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerjaan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).

Dapat dilihat jumlah kunjungan wisatawan ke Bali tertinggi yaitu pada tahun 2012 sebanyak 5.751.080 orang pertahun dan terendah pada tahun 2007 dengan total kunjungan sebanyak 3.496.495. Sedangkan penurunan terbanyak terjadi pada tahun 2009 yaitu dengan pertumbuhan sebesar (1,6) persen atau mengalami penurunan sebesar 7 persen dari tahun 2008 dan kembali mengalami pertumbuhan pada tahun tahun berikutnya dengan pertumbuhan tertinggi pada tahun 2010 sebesar 11,09 persen atau mengalami peningkatan sebesar 9,49 persen dari tahun 2009. Rata-rata peningkatan jumlah kunjungan wisatawan ke Bali pertahun sebanyak 8,6 persen.

Di Bali terjadi persaingan yang ketat dalam memperoleh wisatawan, hal ini bisa dibuktikan dengan maraknya promosi-promosi yang dilakukan antar perusahaan yang bergelut dalam usaha industri pariwisata. Kondisi ini menyebabkan banyak perusahaan yang tidak bertahan lama karena persaingan yang semakin ketat antar perusahaan-perusahaan yang menjalankan usaha yang sejenis (Widyastuti, 2006). Keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia (Nola, 2008).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Heru, 2018). Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Marie (2010) dalam penelitiannya menyatakan menerapkan disiplin kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Lain halnya dengan Bangun (2014) dalam penelitiannya menyatakan kebijakan disiplin yang diterapkan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan gairah kerja dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk memelihara dan mewujudkan disiplin yang baik, ada banyak faktor yang berpengaruh yaitu: kepemimpinan, hubungan kerja, dan lingkungan kerja seperti yang diungkapkan oleh Susilo (2007:169).

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang berperan penting terhadap maju mundurnya suatu organisasi. Deni (2012) menyatakan kepemimpinan yang baik akan membawa iklim perusahaan yang baik, dimana karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal yang ditunjukkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari karyawan, dapat diketahui bahwa pemimpin yang ada diperusahaan ini tidak dapat melakukan fungsi kepemimpinannya secara efektif. Pemimpin cenderung arogan, tidak menghargai karyawan sebagai bagian dari perusahaan, dan tidak mau menerima saran-saran dari karyawan, sehingga para karyawan merasa tertekan dan cenderung memendam niatnya untuk mengeluarkan pendapat dan berkomunikasi dengan pemimpin. Ketidak efektifan kepemimpinan ini memiliki efek bagi karyawan, diantaranya terjadi kejenuhan dalam aktivitas kerja,

adanya tingkat absensi tinggi, yang berujung pada menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan (Jhon, 2011).

Selain masalah kepemimpinan, hubungan kerja juga dapat menentukan tingkat disiplin kerja karyawan di dalam suatu perusahaan, Hubungan kerja merupakan hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan (Fazriyas dan Elwamendri, 2010). Dalam hal ini antara pimpinan dan karyawan tentunya harus ada timbal balik dimana karyawan membantu pekerjaan pimpinan dan mendapatkan gaji dengan demikian karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan pimpinan dapat menjalankan perusahaan dengan baik, (Widyastuti, 2006). Pemaparan di atas menjelaskan bahwa masalah hubungan kerja pada Alam kulkul Boutique Resort Kuta-Bali menjadi suatu hal penting, karena hubungan kerja merupakan suatu indikator yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Selain masalah hubungan kerja, lingkungan kerja fisik juga berperan penting dalam menentukan tingkat disiplin kerja karyawan di dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2007:183).

Lingkungan kerja fisik pada Alam kulkul Boutique Resort Kuta-Bali secara umum masih kurang nyaman untuk karyawan seperti penerangan berupa lampu atau sinar matahari kurang maksimal, suhu udara dalam ruangan kerja tidak teratur karena AC sering rusak, ruang kerjanya sempit, kebersihan kantor belum terjamin, dan masih banyak barang yang disimpan disembarang tempat karena gudangnya sangat sempit sehingga mengganggu ruang gerak karyawan. Lingkungan kerja fisik yang mendukung membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan kewajibannya dan juga sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerjanya (Dewi, 2010).

Adapun indikator-indikator yang di ukur dari kepemimpinan ini adalah (Deni, 2012), tingkat kepercayaan bawahan terhadap pemimpin. Keyakinan bawahan terhadap pemimpin. Rasa hormat bawahan terhadap pemimpin. Kekuasaan memecat karyawan. Adapun indikator-indikator dari hubungan kerja ini adalah sebagai berikut (Muhaimin, 2004), komunikasi, kerjasama, saling menghargai dan pemahaman kerja. Manullang, (2006:12) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan dalam bekerja.

METODE

Karya ilmiah ini menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:56). Penelitian ini dilakukan pada Alam kulkul Boutique Resort Kuta-Bali yang berlokasi di jalan raya pantai Kuta-Bali. Sebagai obyek dalam penelitian adalah pengaruh kepemimpinan, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan pada Alam kulkul Boutique Resort Kuta-Bali.

Variabel bebas adalah kepemimpinan (X1), hubungan kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) dan variabel terikat adalah disiplin kerja karyawan (Y).

Jenis data kuantitatif dan kualitatif yang dipergunakan seperti data jumlah karyawan, jawaban responden terhadap kuisioner dan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Sampel adalah karyawan Alam kulkul Boutique Resort Kuta-Bali sebanyak 65 orang, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yaitu sebanyak 65 orang. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, pustaka dan kuesioner yang diberikan kepada responden yang telah dipilih. Uji validitas menyatakan sebuah instrumen dikatakan valid jika item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterum (skor total) serta korelasi tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Untuk menguji ketepatan model regresi pengaruh variabel bebas kepemimpinan (X1), hubungan kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) secara serempak terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan (Y). Uji hipotesis (t-test) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan (X1), hubungan kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) secara parsial terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan (Y).

Analisis Standardized Coefficients Beta bertujuan untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu menentukan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel bebas adalah kepemimpinan (X1), hubungan kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) sedangkan variabel terikat adalah disiplin kerja karyawan (Y). Standardized Coefficients Beta diperoleh dari hasil analisis pengolahan data melalui program SPSS (Ghozali, 2007:88).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menyatakan sebuah instrumen dikatakan valid jika item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterum (skor total) serta korelasi tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Hasil analisis uji validitas di tunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,743	Valid
	X1.2	0,801	Valid
	X1.3	0,601	Valid
	X1.4	0,763	Valid
	X1.5	0,719	Valid
Hubungan kerja (X ₂)	X2.1	0,818	Valid
	X2.2	0,783	Valid
	X2.3	0,641	Valid
	X2.4	0,849	Valid

Lingkungan kerja fisik (X ₃)	X3.1	0,702	Valid
	X3.2	0,818	Valid
	X3.3	0,502	Valid
	X3.4	0,725	Valid
	X3.5	0,705	Valid
Disiplin kerja (Y)	Y1	0,842	Valid
	Y2	0,710	Valid
	Y3	0,764	Valid
	Y4	0,710	Valid
	Y5	0,802	Valid

Sumber: data diolah, 2018

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbch's Alpha	Keterangan
	Kepemimpinan	0,774	Reliabel
	Hubungan kerja	0,779	Reliabel
	Lingkungan kerja fisik	0,805	Reliabel
	Disiplin kerja	0,822	Reliabel

Sumber : data diolah, 2018

Tabel 3 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel > 0,6, ini berarti alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama.

Hasil analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, hubungan kerja, lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. error		
(constant)	.000	.044		
Kepemimpinan	.211	.093	2.281	.026
Hubungan kerja	.307	.091	3.368	.001
Lingkungan kerja fisik	.477	.084	5.653	.000
Dependen variabel	Disiplin kerja			
F Statistik	148.103			
Sig F	0.000			
R ²	0.938			
Adjusted R ²	0.879			

Sumber: data diolah, 2018

Pengujian Ketepatan Model Regresi (f-tes) ini menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang dirangkum pada lampiran 6 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 148.103$ dan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan $\alpha = 0,05$; $df = (k-1):(n-k) = (3:61)$ adalah sebesar 2,76. Oleh karena F_{hitung} (148.103) lebih besar dari F_{tabel} (2,76) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan kepemimpinan, hubungan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Alam Kukul Boutique Resort. Uji normalitas akan ditampilkan pada Tabel 5 hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,966 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std, Deviation	.34744518
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.041
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.410
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diketahui nilai VIF (Varian Inflation Factor) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 0,1, maka ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas yang dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Model	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	0.231	4.338
2	Hubungan kerja lingkungan kerja	0.239	4.188
3	fisik	0.278	3.598

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa hampir semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada Tabel 7 berikut. Pengaruh tiap-

tiap variabel bebas dalam model Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (t-test) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1), hubungan kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan pengujian $\alpha = 0,05$; $df = 61$, sehingga ttabel (0,05:61) adalah sebesar 1,684. Hasil analisis uji t dapat dilihat Tabel 8.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients	Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.277	.026		10.764	.000
2	Kep.	.006	.054	.031	.117	.908
3	Hub. Kerja	.054	.053	-.264	-1.025	.309
4	Lingk K. fisik	.062	.049	.302	1.263	.211

Sumber: data diolah, 2018

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t-test

Variabel	thitung	ttabel	Hasil Uji t	Hasil Hipotesis	Tingkat Signifikan
X1	2,281	1,671	(2,124) > (1,671)	H ₀ Ditolak	Signifikan
X ₂	3,368	1,671	(2,703) > (1,671)	H ₀ Ditolak	Signifikan
X ₃	5,653	1,671	(2,156) > (1,671)	H ₀ Ditolak	Signifikan

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan positif. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan berakibat pada semakin tingginya kedisiplinan karyawan pada Alam Kukul Boutique Resort. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan Rejeki (2006) dimana hubungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan akan tercipta apabila setiap karyawan memahami hubungan yang baik terhadap sesama karyawan (Ernawati dan Ambarini, 2010).

Berdasarkan hasil ini mendukung penelitian Dewi (2010) memberikan hasil lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dengan disiplin kerja karyawan. Rizki (2009) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai ikatan positif dengan disiplin kerja karyawan. Rejeki (2006) lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang

signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan. Melalui hasil analisa regresi dan analisis Standardized Coefficients Beta variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada Alam Kukul Boutique Resort adalah lingkungan kerja fisik.

SIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka adapun hal-hal yang dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Alam Kukul Boutique Resort. Lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada Alam Kukul Boutique Resort. Berdasarkan simpulan, saran-saran yang dapat diberikan kepada manajemen Hendaknya pimpinan perusahaan tetap memperhatikan aspek lingkungan fisik di perusahaan, sebagai variabel yang dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif melalui pengaturan suhu udara dalam ruang kerja agar meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Aspek kepemimpinan harus menjadi acuan bagi pemimpin perusahaan. Sikap tegas, tepat dan bertanggung jawab harus dimiliki pemimpin dalam menjalankan sikap kepemimpinan di dalam perusahaan. Hubungan kerja yang sudah terbina baik saat ini agar terus di pupuk di benak karyawan, sehingga mampu bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Prajadi Cipto Utomo. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, 1(1), 13-24.
- Deni Susanti. (2012). Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, 12(1), 75-83.
- Dewi Andriani. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidiarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4), 971-983.
- Fazriyas dan Elwamendri. (2010). Analisis Tata Hubungan Kerja Pengelolaan Areal Eks HPH Dalam Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) di Provinsi Jambi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 2(1), 1-13.
- Fransiska Guantina Lumban Raja. (2016). Hubungan Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Asiana Technologies Lestary Jakarta. *Jurnal Psyche*, 1(2), 1-12.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.

- Jhon Nasyaroeka. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Bentoel Prima Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi Manajemen*, 1(1), 9-16.
- Manulang, M. (2006). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Aksara Baru.
- Mantra, Ida Bagus. (2008). *Autobiografi Seorang Budayawan*. Penyunting I.B. Wiana. Denpasar: Upada Sastra.
- Marie Elizabeth Smi. (2010). The Role of School Discipline In Comba Ting Violence In Schools In The East London Region. *Internasional Journal of fort hace London*, 1(4), 101-127.
- Muhaimin. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-11.
- Nitisemito, Alex S. (2007). *Manajemen Personalialia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nola Fitria Sutrisno. (2008). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan disiplin kerja pada pegawai Negeri sipil bagian kepegawaian dan keuangan Setda Bogor. *Jurnal Kajian Bisnis*, 1(4), 6-19
- Rejeki Pardede. (2006). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja KaryawanBagian Personalialia pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(4), 215-228.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Valensia Angelina Wisti Dapu. (2015). The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 352-361.
- Widyastuti Pratiwiningsih. (2006). Pengaruh Faktor-faktor kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas IIB di Klaten. *Jurnal Kewirausahaan*, 4(1), 12-29.