



WIDYA PUBLIKA

JURNAL ILMIAH MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS NGURAH RAI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BADUNG

Ni Putu Putri Arista Dewi

Sekretariat DPRD Kabupaten Badung
email :putuputriaristadewi@gmail.com

Abstract

This research was conducted at the Badung Regency DPRD Secretariat. The sample in this study was the same as the entire population of 80 people, the technique of data collection was done through questionnaire techniques (questionnaire), observation, and documentation study. The theory used in this study was the theory of Kartini Kartono (Leadership), Herzberg (Motivation) Sedarmayanti (Work environment and Soejono (Work Discipline) Analysis of the data in this study is the First Hypothesis Data Analysis Model (Simultaneously), Partial Data Analysis Model, Partial Correlation Analysis Test and Simultaneous Correlation Analysis Test. The purpose of this study are: a) To find out whether Leadership, Motivation and Work Environment partially affects the Work Discipline of Civil Servants in the Badung Regency DPRD Secretariat. (B) To find out whether Leadership, Motivation and Work Environment simultaneously affect Discipline. Civil Servants Work in the Badung Regency DPRD Secretariat (c) To find out which factors among Leadership, Motivation and Work Environment, the most influential on the Civil Service Work Discipline in the Badung Regency DPRD Secretariat. The results of the study show that: 1) Leadership (X1) has an influence in increasing employee work discipline where the coefficient value is 0.070 and the value of t count is 1.656 > t table is 1.48 with a significance level of 0.000 less than 0.05 (5%). 2) Motivation (X2) has an influence in improving work discipline where the coefficient is 0.164 and the value of t is 1.662 > t table is 1.48 with a significance level of 0.000 smaller than 0.05 (5%). 3) Environment Work (X3) has an influence in improving work discipline where the coefficient value is 0.132 and the value of t count is 1.496 > t table is 1.48 with a significance level of 0.000 less than 0.05 (5%). 4). The Work Environment has a very weak relationship in improving the Work Discipline of Civil Servants in the Badung Regency DPRD Secretariat, this is indicated by the correlation value having a r_{X3-y} value of 0.132 while the work environment has a r_{X2-y} correlation value of 0.164 and Leadership r_{X1-y} is 0.070.

Keywords: Leadership, Motivation and Work Environment, Civil Servants Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan seluruh jumlah populasi yaitu 80 orang, teknik pengumpulan data dilakukan melalui teknik

angket (kuisisioner), observasi, dan studi dokumentasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini teori Kartini Kartono (Kepemimpinan), Herzberg (Motivasi) Sedarmayanti (Lingkungan kerja dan Soejono (Disiplin Kerja). Analisis data dalam penelitian ini adalah Model Analisis Data Hipotesis Pertama (Secara Simultan), Model Analisis Data Secara Parsial, Uji Analisis Korelasi secara parsial dan Uji Analisis Korelasi secara Simultan. Tujuan penelitian ini adalah : a) Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja, secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.(b) Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.(c) Untuk mengetahui faktor manakah diantara Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja, yang paling kuat berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dimana nilai koefisien sebesar 0,070 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,656 > t_{tabel} sebesar 1,48 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%). 2) Motivasi (X_2) memiliki pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja dimana nilai koefisien sebesar 0,164 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,662 > t_{tabel} sebesar 1,48 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%).3) Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja dimana nilai koefisien sebesar 0,132 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,496 > t_{tabel} sebesar 1,48 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%). 4).Lingkungan Kerja memiliki hubungan pengaruh yang sangat lemah dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung Badung, hal ini ditunjukkan nilai korelasi memiliki nilai r_{X_3-y} sebesar 0,132 sedangkan Lingkungan kerja memiliki nilai korelasi r_{X_2-y} sebesar 0,164 dan Kepemimpinan r_{X_1-y} sebesar 0,070.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja, Disiplin Kerja PNS

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan (Robbins, 2006:87). Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi pegawai, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya

kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Budi Setiyawan dan Waridin (2006:96).

Upaya untuk memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya merupakan salah satu tanggung jawab pimpinan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu (Sarwoto, 1996 : 136). Menyadari akan peranan dan kedudukan manusia yang sangat penting dan strategis didalam menentukan keberhasilan organisasi, maka tingkat disiplin kerja pegawai sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya (Simamora, 1997 : 124). Karena apabila disiplin kerja pegawai rendah, maka kegiatan-kegiatan yang berupa administratif maupun manajemen di dalam organisasi akan berjalan lambat dan bahkan terhenti sama sekali. Oleh sebab itu disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan dan menjadi perhatian untuk ditingkatkan dan dipelihara terus pada setiap organisasi.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kabupaten Badung merupakan salah satu organisasi dari Organisasi Pemerintahan Daerah di Kabupaten Badung. Adapun dasar pelaksanaan tugas dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung adalah Peraturan Daerah Kabupaten Badung Daerah Kabupaten Badung No. 2 Tahun 2001 tentang Organisasi dan tata Kerja Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung. Melihat begitu luas, kompleks dan beratnya tugas dan fungsi dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung, maka Pemerintah Daerah sangat membutuhkan aparatur pemerintah yang mempunyai semangat kerja yang di dalam melaksanakan, tugas pokok dan fungsi tersebut secara efektif dan efisien. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para pegawai merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin karena akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan perusahaan. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa motivasi dan

lingkungan kerja adalah perwujudan perhatian baik perusahaan terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri pegawainya, sehingga disini diharapkan disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1992:159). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:136). Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat disiplin kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung (Nitisemito, 1992:159). Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan (Nitisemito, 1992:186). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula. Disiplin kerja ini akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital perusahaan yang lain.

Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas khususnya di bidang kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, maka berdasarkan tugas dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas untuk mendukung fungsi Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah sebagai wakil rakyat yang menyerap aspirasi rakyat, pelayanan yang profesional dan berkualitas sangat erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan dari Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah itu sendiri. Akan tetapi dalam pelaksanaan pelayanan tersebut belum dapat dikatakan berkualitas dan disiplin.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam katagori penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2012:81). Jenis penelitian ini dipilih karena tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan pengaruh yang terjadi antar variabel yang diteliti dengan mengumpulkan data melalui kuesioner. Pendekatan yang akan digunakan untuk meneliti sumber masalah pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif yang berbentuk asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2012 :13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung berdasarkan karakteristik golongan yang jumlahnya 91 orang, dengan rincian sebagaimana tabel di bawah :

Tabel 2.1
Populasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Badung
Berdasarkan Karakterisyik Golongan

No.	Golongan	Jumlah (Orang)
1	IV	6
2	III	52

3	II	27
4	I	7
Jumlah		92

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD
Kabupaten Badung (per Juni 2019)

Sampel itu adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang mencerminkan segala karakteristik yang dimiliki oleh keseluruhan populasi (Arikunto, 208 : 108). Selanjutnya Suharsini Arikunto (2002 : 109) menyatakan bahwa, “penentuan sampel apabila subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Berdasarkan pendapat tersebut, oleh karena sampelnya kurang dari 100 maka sampel yang diambil sebanyak 90 orang kecuali pimpinan Sekretariat DPRD (Sekwan) dan peneliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung.
- b. Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung.
- d. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung.

Analisis data merupakan perangkat final untuk memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Setelah data yang diperoleh di lapangan terkumpul kemudian dilakukan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistic untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau disebut data kuantitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Jumlah sampel penelitian adalah pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung yaitu sebanyak 90 orang. Secara rinci karakteristik responden disajikan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Presentase Responden (%)
1	Usia	25 – 35 tahun	6	6,67
		36 – 45 tahun	48	53,3
		46 – 55 tahun	33	36,7
		56 – 60 tahun	3	3,33
Jumlah			90	100
2	Masa Kerja	1 – 10 tahun	20	22,2
		11 – 20 tahun	55	61,1
		> 20 tahun	15	16,7
Jumlah			90	100
4	Jenis Kelamin	Laki-laki	50	55,6
		Perempuan	40	4
Jumlah			90	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian gejala normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak salah satunya dengan melakukan uji statistik non parametrik Kolmogoro Smirnov.

Tabel 3.2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized of Residual
N		90
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	0,000
	Std.Deviation	3,03547
Most Extreme Differences	Absolute	0,07
	Positive	0,07
	Negative	-0.06
Kolmogorov-Smirnov Z		.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,936 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti residual data berdistribusi normal.

b. Pengujian gejala multikolinearitas.

Metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah terlihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Pada tabel di bawah ini disajikan hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF kurang dari angka 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1 menggunakan program SPSS.

Tabel 3.3**Uji Multikoleniaritas****Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.	
	Kepemimpinan (X ₁)	.992	1.008
	Motivasi (X ₂)	.987	1.013
	Lingkungan Kerja (X ₃)	.983	1.018

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,992 untuk variabel kepemimpinan, 0,987 untuk variabel motivasi, 0,983 untuk variabel lingkungan kerja, dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,008 untuk kepemimpinan, 1,013 untuk variabel motivasi, 1,018 untuk variabel lingkungan kerja, sehingga semua variabel bebas bernilai tolerance lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dapat dianalisis melalui uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel bebas. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009:109).

Tabel 3.4
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.104	3.872		2,609	.011
Kepemimpinan X ₁	.007	.063	.012	2.113	.911
Motivasi X ₂	.110	.065	.181	1,710	.091
Lingkungan Kerja X ₃	.101	.070	.154	1.437	.154

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi linear berganda terdapat korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (periode sebelumnya). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin

Watson dengan ketentuan $\alpha=0,05$ dimana $dw > du$, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi. Jika terjadi, dinamakan ada masalah autokorelasi. Criteria yang digunakan adalah mempergunakan Durbin Watson (D-W) sebagai berikut (Sugiyono, 2009):

1. Jika angka D-W di bawah -2, ada autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W di antara -2 sampai 2, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika angka D-W di bawah -2, ada autokorelasi negative Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 3.5:

Tabel 3.5
Nilai Durbin Watson
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.224 ^a	.050	.017	2,00093

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

b.Dependent Variabel : Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh Durbin Watson sebesar 2,00093 ini berarti bahwa nilai angka D-W di antara -2 sampai 2, dimana $dw_{(2,00093)} > du_{(1,758)}$ berarti tidak ada autokorelasi.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang digunakan dalam menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dalam model analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 22. Dalam model analisis regresi linear berganda yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja sedangkan yang menjadi variabel bebasnya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi. Hasil regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 3.6:

Tabel 3.6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,104	3.872		2.609	.011
Kepemimpinan X ₁	.007	.063	.012	2.113	.911
Motivasi X ₂	.110	.065	.181	1.720	.091

Lingkungan Kerja X3	.101	.070	.152	1,437	.154
---------------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.14 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,104 + 0,007X_1 + 0,110X_2 + 0,101 X_3 + e$

Berdasarkan nilai α , b_1 , b_2 , b_3 diperoleh persamaan garis regresi linear berganda antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memberikan informasi bahwa:

1. $\alpha = 10,194$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja maka skor disiplin kerja adalah rata-rata sebesar 10,194.
2. $b_1 = 0,007$ artinya apabila motivasi, lingkungan kerja, dianggap konstan maka meningkatnya skor kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor disiplin kerja (Y) rata-rata sebesar 0,007.
3. $b_2 = 0,110$ artinya apabila kepemimpinan, motivasi dianggap konstan maka meningkatnya lingkungan kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor disiplin kerja (Y) rata-rata sebesar 0,110
4. $b_3 = 0,101$ artinya apabila kepemimpinan, lingkungan kerja, dianggap konstan maka meningkatnya motivasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja (Y) rata-rata sebesar 0,110

3.4 Model Analisa Data Hipotesis Secara Parsial (t-test).

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

1. Pengaruh kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y).
 - a. Membuat Formulasi Hipotesis. $H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y) $H_a : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh positif yang nyata antara kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y).
 - b. Penentuan Statistik Tabel. Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a). Dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) = $n - k = 90 - 3 = 87$, sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari adalah

$t_{(5\%,3)}$. Pada Lampiran, dalam Tabel t menurut Sugiono (2010) besarnya $t_{(5\%,87)}$ adalah 1,42.

- c. Menghitung t-hitung Diketahui t-hitung = 2,113 Kriteria Pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,42) maka H_0 ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,42) maka H_0 diterima.
 - d. Keputusan. Dari gambar 4.3 tampak jelas bahwa: apabila nilai $t_{hitung} = 2,113$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,42$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y).
2. Pengaruh motivasi (X_2) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)

Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan maka langkah-langkah uji statistiknya adalah:

- a. Membuat Formulasi Hipotesis. $H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)
 $H_a : b_2 > 0$, berarti ada pengaruh positif yang nyata antara motivasi (X_2) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y).
 - b. Penentuan Statistik Tabel. Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a). Dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan = 5% dan df (*degree of freedom* = derajat bebas) = $n - k = 80 - 3 = 77$, sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%,77)}$. Pada Lampiran, dalam Tabel t menurut Sugiono (2010) besarnya $t_{(5\%,77)}$ adalah 1,42.
 - c. Menghitung t-hitung Diketahui: t-hitung = 1,710, kriteria Pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,42) maka H_0 ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (1,42) maka H_0 diterima.
 - d. Keputusan. Apabila nilai $t_{hitung} = 1,710$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,42$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara motivasi (X_2) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y).
3. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)
- Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh

terhadap disiplin kerja adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan maka langkah-langkah uji statistiknya.

- a. Membuat Formulasi Hipotesis. $H_0 : b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y). $H_a : b_3 > 0$, berarti ada pengaruh positif yang nyata antara lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)
- b. Penentuan Statistik Tabel. Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a). Dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan = 5% dan df (*degree of freedom* = derajat bebas) = $n - k = 80 - 3 = 77$, sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%, 77)}$. Pada Lampiran, dalam Tabel t menurut Sugiono (2010) besarnya $t_{(5\%, 71)}$ adalah 1,42.
- c. Menghitung t-hitung. Diketahui $t_{hitung} = 1,437$ kriteria Pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel} (1,48)$ maka H_0 ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel} (1,48)$ maka H_0 diterima.
- d. Keputusan. Apabila nilai $t_{hitung} = 1,437$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,42$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)

3.5 Model Analisis Data Hipotesis (Secara Simultan) F- test

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji-F (F_{test}) yang langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis. $H_0 : b_{1,2,3} = 0$ berarti bahwa tidak ada pengaruh yang nyata antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), secara simultan dengan disiplin kerja (Y). $H_a : b_{1,2,3} > 0$ berarti ada pengaruh yang nyata antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), secara simultan dengan disiplin kerja (Y).
2. Penentuan Statistik Tabel. Dalam pengujian ini digunakan $F_{tabel} = F_{(\alpha; dfn/dfd)}$. Besarnya taraf kepercayaan (*Level of significancy*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah $\alpha = 5\%$ dengan dfn (*degrees of freedom numerator* =

derajat bebas pembilang) = $k = 4$, dan dfd (*degrees of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) = $n - k - 1 = 90 - 4 - 1 = 85$. Sesuai dengan Tabel F menurut Sugiono (2010) pada Lampiran tabel F besarnya $F_{(\alpha; dfn/dfd)}$ untuk $F_{(5\%; 85)}$ adalah = 2,47.

3. Penentuan F_{hitung} . Diketahui $F = 2,972$, kriteria Pengujian jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,47) maka H_0 ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (2,47) maka H_0 diterima.
4. Keputusan. $F_{hitung} = 2,972$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,47$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompetensi (X_3), memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja (Y).

3.6 Analisis Korelasi

1. Analisis Korelasi Berganda. Untuk mengetahui tinggi rendah dan kekuatan hubungan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dan berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.14, diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar $R = 0,224$. Ini berarti ada hubungan yang positif dan sangat kuat secara bersama-sama antara kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi terhadap disiplin kerja.
2. Analisis Korelasi Parsial. Analisis ini digunakan untuk mengetahui tinggi rendah dan kekuatan hubungan secara parsial antara kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai, Hasil Korelasi Parsial ditunjukkan pada Tabel 4.15.

Tabel 3.7
Correlations

	Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	1,000	0,007	,165	,132
Y	0,007	1,000	,041	-,107
X1	,165	,041	1,000	-,103
X2	,132	-,081	-,107	1,000
X3				

Sig. (2-tailed)	Y	,948	,948	,165	,132
	X1	,948	1,000	,701	,448
	X2	,120	,701	1,000	,313
	X3	,215	,448	,313	1,000
N	Y	90	90	90	90
	X1	90	90	90	90
	X2	90	90	90	90
	X3	90	90	90	90

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 4.7, diperoleh besarnya hasil korelasi parsial sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja dimana motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.15, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar $r_{X_1-y} = 0,0007$. Hal ini berarti ada hubungan korelasi positif antara variabel- variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X_1 akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y dan tingkat hubungan yang lemah secara parsial antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan antara motivasi terhadap disiplin kerja dimana kepemimpinan dan lingkungan kerja diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.15, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara motivasi terhadap disiplin kerja sebesar $r_{X_2-y} = 0,165$. Hal ini berarti ada hubungan korelasi positif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X_2 akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y dan tingkat hubungan yang lemah secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dimana kepemimpinan dan motivasi diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.15, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara

kompetensi terhadap kinerja sebesar $r_{X_3-y} = 0,132$. Hal ini berarti ada hubungan korelasi positif antara variabel- variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X_3 akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y dan tingkat hubungan yang lemah secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X . Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja. Yang dinyatakan dalam persentase, dengan rumus $D = R^2 \times 100\%$.

Tabel 3.8
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.224 ^a	.050	.017	2,00093

a. Predictors: (Constant). Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi b.

b. Dependent Variabel : Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 4.16, diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,050 atau 5,00%. Ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung sebesar 5 % dan 95 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3.8 Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja. Hasil pengujian secara empirik membuktikan bahwa hasil koefisien korelasi sebesar 0,007 dan nilai t hitung bahwa t hitung sebesar 1,656 yang diperoleh lebih besar dari nilai t -tabel ($1,42 > 2,113$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan

meningkatkan disiplin kerja. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima. Rendahnya nilai koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dengan disiplin kerja, berdasarkan hasil pengamatan peneliti karena selama ini pimpinan kurang tegas didalam memberikan sanksi kepada bawahan apalagi runitnya birokrasi didalam pemberian sanksi kepada pegawai yang melalui tahapan-tahapan, menjadi hambatan didalam menegakkan disiplin. Untuk menumbuhkan disiplin yang tinggi diperlukan seorang pemimpin yang mengayomi, peduli dengan bawahan, memberikan teladan dalam aktivitasnya dan transparansi dalam kegiatan/aktivitas kerjanya. Penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya dan konsisten dengan hasil penelitian Herwinda Maharani (2014) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata dan positif antara kepemimpinan dengan disiplin kerja.

- b. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja. Hasil pengujian secara empirik membuktikan bahwa hasil koefisien korelasi sebesar 0,165 dan nilai t hitung bahwa t hitung sebesar 1,662 yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ($1,710 > 1,42$), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima. Rendahnya nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan disiplin kerja, berdasarkan hasil pengamatan peneliti karena selama ini motivasi pegawai ke kantor semata-mata hanya untuk mengejar absensi perekamaan wajah yang terkait dengan penerimaan tambahan penghasilan yang responden peroleh. Dengan terbatasnya anggaran keuangan di Pemerintah Kabupaten Badung yang berimbas pada berkurangnya kegiatan/proyek, maka pegawai lebih banyak motivasinya ke kantor sekedar melaksanakan aktivitas rutin dan status sosial saja. Penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya dan konsisten dengan hasil penelitian Putu Indrayani (2016) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata dan positif antara motivasi dengan disiplin kerja.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Hasil pengujian secara empirik membuktikan bahwa hasil koefisien korelasi sebesar 0,132 dan nilai t hitung bahwa t hitung sebesar 1,496 yang diperoleh lebih besar dari nilai t -tabel ($1,437 > 1,42$), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan disiplin kerja. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima. Rendahnya nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja berdasarkan hasil pengamatan peneliti, bahwa lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung masih kurang kondusif. Selama ini ada perasaan mencemaskan di kalangan pegawai dengan adanya tayangan di SCTV yang memperlihatkan adanya penampakan yang sering muncul di beberapa ruangan dan hal ini menyebabkan pegawai tidak betah dan takut sendirian bekerja di ruangan. Walaupun secara sekala dan niskala telah diupayakan melaksanakan upacara untuk menetralsir dari kejadian-kejadian aneh yang sering muncul. Penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya dan konsisten dengan hasil penelitian. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat DPRD Badung.
- d. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Pengujian secara empirik membuktikan bahwa nilai F -hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai F -tabel ($2,977 > 2,47$), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa apabila ketiga variabel bebas (kepemimpinan, motivasi lingkungan kerja) ditingkatkan secara bersama-sama maka disiplin kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Dina Rahmayani (2014) yang mendapatkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Operator Welding I A P.T. XYZ Motor. Ferina Helwiyani (2016), menemukan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh

terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Badung.

IV. PENUTUP

4.1 Simpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.
- d. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan dan kesimpulan terdapat beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan terkait disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, dimasa mendatang, antara lain:

- a. Sekretariat DPRD Badung perlu meningkatkan motivasi dengan cara memberikan dorongan motivasi afiliasi dan motivasi untuk berkompetisi. Dengan meningkatnya motivasi afiliasi dan motivasi untuk berkompetisi dengan sesama pegawai, diharapkan disiplin kerja pegawai semakin baik.
- b. Sekretariat DPRD Badung perlu mengkondisikan lingkungan kerja dengan cara memperbaiki situasi kerja yang ada, dan meningkatkan komunikasi antara sesama pegawai dan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan.
- c. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja ke arah yang lebih baik, maka diharapkan Sekretaris DPRD Kabupaten Badung lebih memperhatikan pegawai dengan membuat para pegawai merasa nyaman di tempat kerja sehingga tidak mengajukan mutasi ke organisasi Perangkat daerah yang dianggap lebih baik.

- d. Hasil Uji R² menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil, karena dengan semakin baik disiplin kerja PNS maka akan berpengaruh baik juga bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, 2006, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju : Bandung
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Creswell, J. W. 1998. *Qualitatif Inquiry and Research Design*. Sage Publications, Inc California.
- Dina Rahmayanti, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Andalas, Padang
- Farina Helwiyani. 2009, *Pengaruh Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung*, STIE Pasundan Bandung.
- GR. Terry. 1999. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Hadari Nawawi, 1990. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Percetakan UGM, Yogyakarta
- Hardijanto, Deputi III Menpan Bidang SDM Aparatur, *Pembinaan Karier PNS melalui Jabatan Fungsional*
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen SDumbwer Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN
- Herwinda Maharani, 2014, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung), Universitas Airlangga Surabaya
- Indrayani, Putu, 2016, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat kerja Karyawan Pada Bagian Terminal dan Penerangan P.T. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Ngurah Rai*, Magister Manajemen Universitas Udayana Denpasar.

- Komarudin, 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu H. 2000. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.
- Moleong, Lexy, J. 1991. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rasdakarya.
- Moekijat, 1992, *Management Kepegawaia (Personal Management)*,_Alumni, Bandung
-----, 1997, *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, Pionir Jaya, Bandung
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari dan Martini, 1990, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Panji Ari Wibowo, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Sony Prayuda Bandar Lampung*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unila Lampung
- Putri, Ferina Permata, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 di Yogyakarta*, Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, 2010, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Satria Palguna, Gede, 2017, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Tukang Tenun Pada Perusahaan Tenun Ikat Cap Anoman di Beng Gianyar*, Fakultas Edkonomi Universitas Warmadewa Denpasar
- Siagian, Sondang P., Prof. Dr. MPA, *Manajemen Stratejik*, Bumi Aksara, bandung 1998.
....., 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
.....,1994. *Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi*, Jakarta: Gunung Agung

- Solikhin Fauzur Rohman. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta*. Magister Manajemen Universitas Atmajaya Yogyakarta
- Soegiyono, 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Pustaka Utama
- Sedarmaynti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Suharsini Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi 5, Jakarta : Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research*, 1989, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi, UGM. Yogyakarta.
- Stephen B. Robbins, 2006, *Prilaku Organisasi*, Jakarta : PT Indeks
- T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kelima Belas, Yogyakarta : BPE UGM
- Tampubolon, Usman 1998, *Metodologi Penelitian Sosial*, Kelompok Penelitian Sosial Politik, Yogyakarta
- Tohardi Ahmad, 2006, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Vera Parlinda, M. Wahyudin, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin Pada Perusahaan Daerah Air Minun Kota Surakarta*. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Winardi, 2001, *Azas-Azas Manajemen*, Bandung : Mandar Maju
- Winarno Surachmad, 1982, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*. Tarsito, Bandung