

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP DISIPLIN
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BONEPANTAI KABUPATEN BONE
BOLANGO**

**THE INFLUENCE OF ENVIRONMENT AND WORK ENTHUSIASM ON
EMPLOYEE DISCIPLINE AT THE BONEPANTAI SUBDISTRICT OFFICE,
BONE BOLANGO REGENCY**

Meyskeh Yusuf¹⁾, Darman²⁾, Irfan Akadji³⁾

^(1,2,3)Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Mandiri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia

Email : meyskehyusuf05@gmail.com

Email : darman@ubmg.ac.id

Email : irfan.akadji@gmail.com

ABSTRACT

This study aims (1) to examine the influence of the work environment on employee discipline, (2) to examine the influence of work enthusiasm on employee discipline, and (3) to examine the influence of the work environment and work enthusiasm on employee discipline. The method in this research uses a quantitative approach. The population consists of 30 people. The sampling technique uses census sampling, with a total of 30 individuals. Data collection was conducted through observation and questionnaires. Data analysis was performed using validity and reliability tests, normality tests, multiple linear regression, and t- and F-tests. The results of the study showed that the work environment variable (X1) had a calculated t-value > the t-table value ($3.347 > 2.051$), with a significance value of $0.002 < 0.05$. The work spirit variable (X2) yielded a calculated t-value > the t-table value ($3.780 > 2.051$), with a significance value of $0.001 < 0.05$. The work environment (X1) and work spirit (X2) variables on work discipline (Y) yielded a calculated F-value greater than the F-table value ($15.095 > 3.35$), with a significance value less than 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Work Environment, Work Spirit, Employee Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai, (2) untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap disiplin pegawai, (3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap disiplin pegawai. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling sensus berjumlah keseluruhan 30. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan kuisioner. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linear berganda dan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung > t tabel yakni sebesar $3,347 > 2,051$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Variabel semangat kerja (X2) diperoleh nilai t hitung > t tabel yakni sebesar $3,780 > 2,051$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh nilai F hitung

lebih besar dari f tabel yakni sebesar $15,095 > 3,35$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,005$ ($0,000 < 0,05$).

Kunci Kata: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Disiplin Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi atau lembaga yang bersangkutan untuk mencapai misi dengan baik. Perencanaan memberikan kriteria yang harus dipenuhi oleh para manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pengawasan digunakan dengan tujuan agar dapat mengawasi penyimpangan-penyimpangan dari rencana disebabkan oleh kejadian di luar penguasaan manajemen. Pada kenyataannya yang ada, sumber daya manusia yang handal, peningkatan kedisiplinan kerja, semangat kerja, merupakan faktor yang perlu dan penting untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan organisasi harus memperhatikan disiplin kerja dan semangat kerja. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar kinerja tinggi. Semangat kerja turun jika disiplin kerja bermasalah. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu organisasi terkait. Sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis merupakan bagian dari disiplin. Disiplin kerja yang tinggi kepada pegawai di instansi pemerintah memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di tempat bekerja. Disiplin kerja yang baik berarti mematuhi atau mengikuti jadwal jam kerja, prosedur kerja yang ditetapkan, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan Kedisiplinan.

Disiplin kerja berperan sebagai pengendali perilaku pegawai agar tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik ditunjukkan dengan ketaatan pada jam kerja, kepatuhan terhadap prosedur, serta kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini tidak hanya mendukung efektivitas kerja, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang sehat. Sebaliknya, turunnya tingkat disiplin dapat memicu melemahnya semangat kerja, yang pada gilirannya berimplikasi pada menurunnya produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Semangat kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting, karena menjadi pendorong utama dalam membentuk sikap positif, motivasi, serta dedikasi pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan lebih antusias, berinisiatif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kondisi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, pimpinan organisasi dituntut tidak hanya berfokus pada perencanaan dan pengawasan, tetapi juga memperhatikan aspek kedisiplinan dan semangat kerja pegawai. Kombinasi keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi, efisien, dan efektif, sehingga keberadaan organisasi dapat memberikan manfaat optimal bagi masyarakat.

Pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap dua faktor utama yang saling berkaitan erat, yaitu disiplin kerja dan semangat kerja. Disiplin kerja merupakan fondasi penting yang mendukung terciptanya semangat kerja yang baik. Ketika kedisiplinan menurun, semangat kerja cenderung ikut melemah, sehingga produktivitas dan kinerja pun ikut terdampak. Disiplin mencakup sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, termasuk kepatuhan terhadap jadwal kerja, prosedur operasional, dan tenggat waktu. Dalam konteks instansi pemerintahan, disiplin kerja yang tinggi memberikan dampak positif dalam mempercepat dan menyempurnakan pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik. Penerapan disiplin yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga menciptakan kultur organisasi yang sehat dan profesional, yang pada akhirnya akan memperkuat kinerja keseluruhan lembaga. Dalam lingkungan instansi pemerintahan, disiplin kerja yang baik memberikan dampak besar terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang disiplin mampu bekerja lebih cepat, tepat, dan akurat, sehingga masyarakat memperoleh pelayanan yang lebih memuaskan. Kedisiplinan juga membantu mencegah berbagai bentuk penyimpangan, keterlambatan, maupun kelalaian yang sering menjadi hambatan birokrasi. Lebih dari itu, disiplin yang terjaga dapat mendorong tumbuhnya semangat kerja kolektif, di mana setiap individu merasa terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan disiplin kerja pegawai masih menjadi tantangan di berbagai instansi pemerintahan, termasuk di kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Disiplin kerja yang mencangkup ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sering kali dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan yang kurang nyaman, seperti fasilitas kantor yang terbatas, tataruang yang tidak tertata rapi, maupun suasana kerja yang kurang kondusif, dapat menurunkan fokus dan kedisiplinan pegawai.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti keterbatasan sarana dan prasarana kantor, penataan ruang yang tidak tertib, maupun suasana kerja yang kurang kondusif, dapat menurunkan konsentrasi pegawai dalam melaksanakan kewajiban. Hal tersebut dapat menimbulkan perilaku indisipliner, misalnya keterlambatan hadir, tidak mematuhi jam kerja, hingga menunda penyelesaian pekerjaan. Jika situasi seperti ini berlanjut, maka tidak hanya produktivitas pegawai yang menurun, tetapi juga kualitas pelayanan kepada masyarakat ikut terdampak.

Selain faktor fisik, aspek sosial di lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap tingkat disiplin. Hubungan kerja yang kurang harmonis, komunikasi yang tidak lancar antara pimpinan dan bawahan, serta minimnya motivasi dari atasan dapat melemahkan semangat pegawai untuk menjaga kedisiplinan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja dikelola dengan baik, dilengkapi fasilitas yang memadai, tata ruang yang nyaman, serta hubungan antarpegawai yang harmonis, maka kedisiplinan dapat meningkat dengan sendirinya.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa masalah disiplin pegawai tidak hanya bersumber dari faktor individu, melainkan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik. Oleh karena itu, peran pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang

mendukung, aman, dan nyaman menjadi sangat penting. Upaya tersebut tidak hanya memperkuat kedisiplinan, tetapi juga berdampak positif terhadap kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas.

Selain faktor lingkungan kerja, semangat kerja pegawai juga menjadi aspek yang tidak kalah penting. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, merasa dihargai, dan memiliki ikatan emosional dengan pekerjaannya cenderung lebih disiplin dalam menjalankan kewajiban. Namun, apabila semangat kerja menurun akibat kurangnya penghargaan, beban kerja yang tidak seimbang, atau kurangnya kesempatan pengembangan diri, maka tingkat kedisiplinan juga dapat menurun. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Namun, ketika semangat kerja menurun, perilaku indisipliner sering kali muncul, seperti keterlambatan, kurang fokus, hingga kelalaian dalam menyelesaikan tugas. Penurunan semangat tersebut biasanya disebabkan oleh kurangnya apresiasi dari pimpinan, pembagian beban kerja yang tidak seimbang, terbatasnya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri, maupun suasana kerja yang tidak mendukung. Situasi ini dapat menurunkan kedisiplinan secara umum dan berdampak negatif pada kualitas pelayanan public

Lebih jauh, rendahnya semangat kerja bukan hanya memengaruhi individu, tetapi juga berdampak pada suasana kerja kolektif. Pegawai yang tidak bersemangat bisa memengaruhi rekan-rekannya, menciptakan lingkungan kerja yang pasif, serta melemahkan kerja sama tim. Kondisi tersebut dapat menghambat pencapaian target kinerja, menurunkan produktivitas, bahkan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Dengan demikian, peran pimpinan sangat krusial dalam menumbuhkan dan mempertahankan semangat kerja pegawai. Bentuk perhatian dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan, penerapan sistem insentif yang adil, penyediaan kesempatan pengembangan karier, serta membangun komunikasi yang terbuka. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, memperkuat kedisiplinan, dan pada akhirnya mendorong terciptanya kinerja organisasi yang lebih efektif serta optimal dalam melayani masyarakat. Di kantor Camat Bonepantai, fenomena ini terlihat dari masih banyak pegawai yang datang terlambat, tidak mematuhi kerja, serta kurang maksimal.

Manajemen

Menurut Robbin [8] ” manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses untuk mengoordinasikan beragam aktivitas kerja secara efisien dan efektif, yang dilakukan dengan melibatkan peran orang lain atau melalui mereka. “[4]” menyatakan bahwa manajemen adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terkoordinasi untuk mengelola serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia maupun fisik.

Manajemen, menurut [15]” merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai aktivitas anggota organisasi serta pemanfaatan sumber daya organisasi lainnya, dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. [12]” manajemen adalah gabungan antara ilmu dan seni dalam mengatur serta memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan

efisien.

[16]" manajemen merupakan gabungan antara ilmu dan seni yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, serta pengawasan terhadap sumber daya, khususnya sumber daya manusia, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [12]"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara optimal, sehingga mampu berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi, kepentingan karyawan, dan kesejahteraan masyarakat." Menurut [5] "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu disiplin ilmu sekaligus seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta kepentingan masyarakat secara menyeluruh. Menurut " [2]"manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan tenaga kerja secara optimal untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi secara seimbang.

Lingkungan Kerja

Menurut [7]" lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Hal ini kemudian berdampak positif pada peningkatan produktivitas serta prestasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena mereka merasa nyaman dan senang dengan suasana di tempat mereka bekerja.

[3]" lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memilih pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan pegawai akan berpikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana pegawai berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut [11] lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, metode yang digunakan dalam menyelesaikan tugas, serta tata cara pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Semangat Kerja

Menurut [9] semangat kerja karyawan mencerminkan kondisi emosional, tingkat kepuasan, serta sikap umum terhadap lingkungan kerja. Ketika semangat kerja tinggi, karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, menunjukkan upaya maksimal, serta bersikap kreatif dan proaktif.

Menurut [2]" semangat kerja merupakan kondisi internal yang mendorong individu untuk bekerja secara lebih cepat, efektif, dan efisien demi mencapai hasil optimal dalam organisasi. Semangat ini tumbuh dari dalam diri seseorang dan menjadi salah satu faktor penentu dalam menciptakan kinerja yang tinggi.

Disiplin Pegawai

Menurut [10] disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk memodifikasi perilaku karyawan, sekaligus menjadi bentuk usaha dalam menumbuhkan

kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Guna untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap disiplin pegawai di kantor camat bonepantai kabupaten bone bolango. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis hubungan antar variabel yang dapat di ukur dengan angka, serta menghasilkan temuan yang objektif dan dapat digeneralisasi. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengolahan data numerik yang diolah secara statistik, sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh antar variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban pasti terkait hubungan antara variabel dengan data yang ada dan diolah menggunakan metode statistik (Creswell, 2009) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur dengan instrument penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalia yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Bonepantai dengan jumlah pegawai sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2022: 138) *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Subjek dan objek penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti.

Menurut Arikunto (2019), apabila jumlah populasi penelitian kurang dari 100, maka lebih baik semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh lebih akurat. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka peneliti menggunakan metode Sensus.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validasi merupakan uji yang digunakan untuk menunjukan sejauh mana kalakan butir-butir dalam pernyataan. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validasi sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ (n adalah jumlah sampel). Dengan jumlah sampel 30 signifikan 5%. Jika r – tabel < r – hitung maka dinyatakan valid dan jika r – tabel > r hitung maka dinyatakan

tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan. Uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersamaan terhadap semua butir pernyataan. Dimana jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliable.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan SPSS, Indeks pengukuran reliabilitas angket menurut Khairinal (2016) yaitu :

1. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
2. jika α antar $0,70-0,90$ maka reliabilitas tinggi
3. jika α $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
4. jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah
5. jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliable.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi (Syafida, 2022)ⁱ Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan “Normal P-P Plot”. Pada normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

4. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menampilkan kekuatan hubungan antar variabel bebas pada model regresi berganda. Apabila terdapat dua variabel bebas yang berkorelasi sangat kuat, maka persamaan regresinya hanya satu variabel saja yang digunakan. Maksud dari korelasi yang kuat yaitu, jika nilai $r > 0,90$. Apabila korelasi antar variabel kurang $< 0,9$ maka multikolinearitas dinyatakan tidak terjadi [6].

5. Uji Heteroskedastisitas

[13] mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dan residual menghasilkan tetap dari satu pengamatan kepengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya homoskedastisitas adapun dasar analisis dalam pengujian ini adalah:

- Jika adapola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
-

6. Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, peneliti menggunakan regresi linear berganda dengan dibantu SPSS 23 dengan persamaan sebagai berikut. Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Regresi linear berganda memungkinkan peneliti melihat arah hubungan (positif maupun negatif) sekaligus besarnya pengaruh yang ditimbulkan. Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi berfungsi untuk memprediksi tingkat perubahan variabel dependen apabila terjadi manipulasi atau perubahan pada variabel independen.

7. Uji T

Uji T ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja yang merupakan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel perikat yaitu semangat kerja karyawan dengan dasar pengambilan keputusan, Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

8. Uji F

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Validitas Variabel Lingkungan Kerja (Variabel X1)

Hasil uji validitas instrumen model *pearson product moment* pada variabel Lingkungan Kerja (X1) disajikan pada tabel berikut:

No Item	R hitung	R tabel 5%	Kriteria
Item1	0.625	0,361	Valid
Item2	0.619		Valid
Item3	0.750		Valid
Item4	0.642		Valid
Item5	0.573		Valid
Item6	0.747		Valid
Item7	0.630		Valid
Item8	0.739		Valid
Item9	0.618		Valid
Item10	0.540		Valid
Item11	0.480		Valid
Item12	0.683		Valid
Item13	0.719		Valid
Item14	0.416		Valid
Item15	0.632		Valid

Validitas Variabel Semangat Kerja (Variabel X2)

Hasil uji validitas instrumen model *pearson product moment* pada variabel Semangat Kerja (X2) disajikan pada tabel berikut:

No Item	R <i>hitung</i>	R <i>tabel 5%</i>	Kriteria
Item1	0.663	0,361	Valid
Item2	0.573		Valid
Item3	0.781		Valid
Item4	0.708		Valid
Item5	0.679		Valid
Item6	0.632		Valid
Item7	0.494		Valid
Item8	0.669		Valid
Item9	0.715		Valid
Item10	0.663		Valid
Item11	0.770		Valid
Item12	0.481		Valid
Item13	0.624		Valid
Item14	0.575		Valid
Item15	0.492		Valid

Validitas Variabel Disiplin Kerja (Variabel Y)

Hasil uji validitas instrumen model *pearson product moment* pada variable Disiplin Kerja (Y) disajikan pada tabel berikut:

No Item	R <i>hitung</i>	R <i>tabel 5%</i>	Kriteria
Item1	0.566	0,361	Valid
Item2	0.657		Valid
Item3	0.756		Valid
Item4	0.373		Valid
Item5	0.652		Valid
Item6	0.606		Valid
Item7	0.472		Valid
Item8	0.372		Valid
Item9	0.528		Valid
Item10	0.598		Valid
Item11	0.657		Valid
Item12	0.756		Valid
Item13	0.718		Valid
Item14	0.516		Valid
Item15	0.605		Valid

Berdasarkan data hasil pengujian validitas instrumen model *pearson product moment* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh butir soal instrumen pada masing – masing variabel X1 dan X2 (Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja) dan variabel Y

(Disiplin Kerja), mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga instrumen dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0.886	0,600	Reliabel
2.	Semangat Kerja (X2)	0.895	0,600	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (Y)	0.865	0,600	Reliabel

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas instrumen model *cronbach's alpha* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh butir soal instrumen pada masing – masing variabel X1 dan X2 (Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja) dan variabel Y (Disiplin Kerja), mempunyai nilai *cronbach's alpha* dengan nilai yang tinggi dan dinyatakan memenuhi nilai *reliabilitas* yang baik.

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,30827554
	Absolute	,152
Most Extreme Differences	Positive	,152
	Negative	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		,833
Asymp. Sig. (2-tailed)		,492

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas data *kolmogorovsmirnov* adalah jika nilai signifikansi > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 , maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *kolmogorov-Smirnov test* memiliki nilai signifikansi sebesar **0,492** dimana nilai ini lebih besar dari *alpha* 5% ($0,492 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

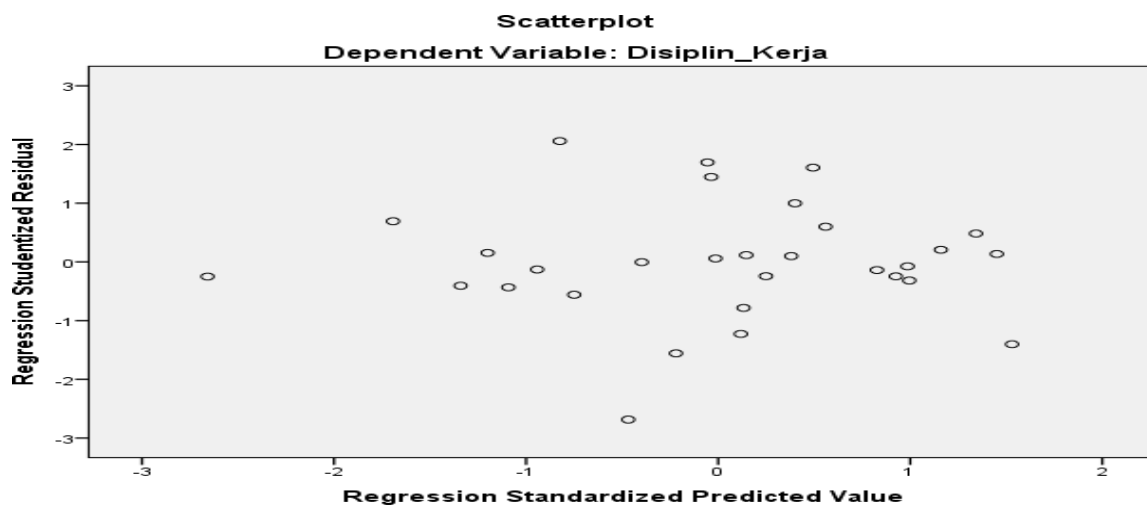
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Lingkungan_Kerja	,976	1,025
	Semangat_Kerja	,976	1,025

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF **1,025** dan nilai *tolerance* **0,976**. Sedangkan variabel Semangat Kerja memiliki nilai VIF **1,025** dan nilai *tolerance* **0,976**. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* **0,976 > 0,10** dan nilai VIF **1,025 < 10**. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinieritas dan layak digunakan.

5. Uji Heterokedastisitas



Dari *scatterplot* pada gambar terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak, baik bagian atas angka nol atau bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini.

6. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,788	8,873		1,779	,086
1 Lingkungan_Kerja	,406	,121	,448	3,347	,002
Semangat_Kerja	,385	,102	,506	3,780	,001

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Maka dari model diatas dapat dimasukkan hasil output sebagai berikut:

$$Y = 15,788 + 0,406X_1 + 0,385X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar **15,788**, hal ini berarti jika diasumsikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Semangat Kerja (X_2) sama dengan nol maka. Disiplin Kerja Pegawai di kantor camat Bonepantai, Kabupaten Bone Bolango. akan tetap atau tidak berubah sebesar **15,788**. dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap atau konstan
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar **0,406** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan persepsi lingkungan kerja akan meningkatkan disiplin pegawai sebesar 0,406 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X_2) sebesar **0,385** ini berarti peningkatan satu satuan kerja meningkatkan disiplin pegawai sebesar 0,385 poin.

7. Uji t

Model	T	Sig
(constant)	1,779	,086
Lingkungan Kerja	3,347	,002
Semangat Kerja	3,780	,001

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui hasilnya yaitu:

- Berdasarkan uji t, variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 3,347 > t_{tabel} = 2,051$, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y
- Variabel Semangat Kerja (X_2) memiliki nilai Signifikansi (Sig.) sebesar **0,001 < 0,05**, sedangkan nilai t_{hitung} variabel Semangat Kerja (X_2) sebesar **3,780 > 2,051** sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel. Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap. Disiplin Kerja Pegawai di kantor camat Bonepantai, Kabupaten Bone Bolango.

8. Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	601,891	2	300,945	15,095	,000 ^b
Residual	538,276	27	19,936		
Total	1140,167	29			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Lingkungan_Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui hasilnya yaitu:

- Nilai $F_{hitung} = 15,095$ dan $F_{tabel} = 3,35$, jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Semangat Kerja (X_2) sama – sama

berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja(Y) Pegawai di kantor camat Bonepantai, Kabupaten Bone Bolango.

2. Nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Semangat Kerja (X2) sama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja(Y) Pegawai di kantor camat Bonepantai, Kabupaten Bone Bolango..

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

Hasil uji t memperlihatkan bahwa nilai t hitung 3,347 lebih besar dari t tabel 2,051, dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai di Kantor Camat Bonepantai. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima.

Keterkaitan dengan Teori (Bab 2)

Menurut Affective Events Theory (AET) dari Weiss & Cropanzano (1996), berbagai kondisi dan peristiwa di lingkungan kerja akan menimbulkan respons emosional pegawai. Emosi positif yang muncul dari lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, sehingga disiplin kerja menjadi lebih baik.

Attribution Theory oleh Kelley (1973) menjelaskan bahwa pegawai memberikan penilaian terhadap perilakunya berdasarkan faktor internal maupun eksternal. Ketika lingkungan kerja mendukung, pegawai cenderung meyakini bahwa keberhasilan dan kedisiplinannya merupakan hasil usaha pribadi, yang akhirnya mendorong mereka bertindak lebih disiplin.

Sementara itu, Job Demands–Resources (JD-R) Model menjelaskan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori resources yang membantu meningkatkan motivasi, kenyamanan, serta keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Keterlibatan ini berkontribusi langsung terhadap meningkatnya disiplin kerja.

1. Sunarno – Kecamatan Bekasi Barat

Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan: sama-sama meneliti lingkungan kerja & disiplin.

Perbedaan: lokasi dan fokus penelitian pada kinerja.

2. Jhon – Kantor Camat Teluk Dalam

Hasil menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial. Namun keduanya berpengaruh simultan terhadap kinerja.

Persamaan: variabel semangat & disiplin.

Perbedaan: perbedaan letak pengaruh parsial.

3. Desnirita – SMPN 3 Jakarta

Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan: variabel sama dengan penelitian Anda.

Perbedaan: dilakukan pada sektor pendidikan.

4. Muh. Justiawa – Kecamatan Tempe

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Persamaan: membahas lingkungan kerja & semangat kerja.

Perbedaan: fokus pada semangat, bukan disiplin.

5. Laniria Gowasa – Kecamatan Onolalu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Persamaan: variabel semangat & disiplin.

Perbedaan: variabel dependennya adalah kinerja.

2. Pengaruh Semangat Kerja(X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,780 > t_{tabel} 2,051$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga variabel Semangat Kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima.

Keterkaitan dengan Teori (Bab 2) Dalam pandangan Job Demands–Resources (JD-R) Model, semangat kerja merupakan salah satu bentuk work engagement yang muncul ketika pegawai memperoleh dukungan berupa fasilitas, penghargaan, otonomi, dan komunikasi yang baik. Semakin tinggi semangat kerja, semakin besar kecenderungan pegawai untuk berperilaku disiplin.

Menurut Self-Determination Theory (SDT) oleh Deci & Ryan (1985), motivasi intrinsik berkembang ketika pegawai merasakan terpenuhinya kebutuhan dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Pegawai dengan motivasi internal yang kuat biasanya bekerja lebih disiplin tanpa harus diawasi.

Sunarno – Kecamatan Bekasi Barat

Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan: sama-sama meneliti lingkungan kerja & disiplin.

Perbedaan: lokasi dan fokus penelitian pada kinerja.

2. Jhon – Kantor Camat Teluk Dalam

Hasil menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial. Namun keduanya berpengaruh simultan terhadap kinerja.

Persamaan: variabel semangat & disiplin.

Perbedaan: perbedaan letak pengaruh parsial.

3. Desnirita – SMPN 3 Jakarta

Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan: variabel sama dengan penelitian Anda.

Perbedaan: dilakukan pada sektor pendidikan.

4. Muh. Justiawa – Kecamatan Tempe

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

semangat kerja.

Persamaan: membahas lingkungan kerja & semangat kerja.

Perbedaan: fokus pada semangat, bukan disiplin.

5. Laniria Gowasa – Kecamatan Onolalu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Persamaan: variabel semangat & disiplin.

Perbedaan: variabel dependennya adalah kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara Simultan terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung $15,095 > F$ tabel 3,35 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

Keterkaitan dengan Teori (Bab 2) Menurut JD-R Model, faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan faktor internal seperti semangat kerja merupakan komponen yang saling melengkapi. Lingkungan kerja yang mendukung dan semangat kerja yang tinggi bersama-sama menghasilkan perilaku disiplin yang lebih kuat.

Expectancy Theory oleh Vroom (1984) menjelaskan bahwa perilaku disiplin muncul ketika pegawai meyakini bahwa usaha mereka akan menghasilkan output yang baik dan mendapatkan penghargaan. Lingkungan kerja yang baik dan semangat kerja menjadi pendorong utama munculnya keyakinan tersebut.

Sunarno – Kecamatan Bekasi Barat

Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan: sama-sama meneliti lingkungan kerja & disiplin.

Perbedaan: lokasi dan fokus penelitian pada kinerja.

2. Jhon – Kantor Camat Teluk Dalam

Hasil menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial. Namun keduanya berpengaruh simultan terhadap kinerja.

Persamaan: variabel semangat & disiplin.

Perbedaan: perbedaan letak pengaruh parsial.

3. Desnirita – SMPN 3 Jakarta

Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan: variabel sama dengan penelitian Anda.

Perbedaan: dilakukan pada sektor pendidikan.

4. Muh. Justiawa – Kecamatan Tempe

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Persamaan: membahas lingkungan kerja & semangat kerja.

Perbedaan: fokus pada semangat, bukan disiplin.

5. Laniria Gowasa – Kecamatan Onolalu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Persamaan: variabel semangat & disiplin.

Perbedaan: variabel dependennya adalah kinerja.

PENUTUP

Simpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai, dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} = 3,347 > t_{tabel} = 2,051$ dan $sig = 0.002$
2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,385
3. Secara simultan, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai, menunjukkan kedua faktor ini saling melengkapi dalam peningkatan kedisiplinan.

Saran

1. Bagi Pimpinan Kantor

Sebaiknya Pimpinan Kantor lebih memperhatikan pegawainya dalam hal motivasi kerja ke pegawai berstatus ASN maupun Honorer. Agar dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang maksimal bisa lebih baik lagi bagi pegawai.

2. Bagi Pegawai Kantor

Sebaiknya Pegawai di kantor Camat Bonepantai lebih ditingkatkan lagi. dalam bekerja serta mencari cara baru dan inovatif untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu. Jadilah orang yang selalu memperbaiki diri dan memperbaiki cara bekerja

3. Bagi Peneliti Lain

Saran untuk peneliti selanjutnya, apabila berkeinginan melakukan penelitian dan baik yang terkait judul yang sama atau yang judul lainnya sebaiknya terlebih dahulu memperluas sumber data dan informasi terkait dari penelitian tersebut agar informasi yang ditemukan lebih memperkuat peneliti dalam melakukan penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Maulana, T. S. (2025). HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN TOURISM MANAGEMENT AT THE GORONTALO CITY TOURISM AND CULTURE OFFICE. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 95-111.
 - [2] Afandi, L., Safaat, & Lutfi Afandi Safaat, ST., M. P. S. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Fajar Putra Plasindo Pasuruan. *Journal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1689–1699.
 - [3] Azhari, F., Darmawati, T., & Usman, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(2), 184–209.
- Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis (JIMB) - Vol. 13 Nomor 2, Mei 2025

- <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v4i2.13224>
- [4] Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In *Perdana*.
 - [5] Edwin flippo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
 - [6] Feronika, K., Anderson, K., & Hnly, S. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Minahasa. *Jurnla Berkah Efisiensi Ilmiah*, 24(April), 14–25.
 - [7] Fitri Ramadani, & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 158–169. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.653>
 - [8] Jannah, Misbahul, Mufidah, & Nuril. (2022). Manajemen Rekrutmen Dan Seleksi Guru Bahasa Arab Di Pondok Tahfizh Putri Darul Mubarak Curup (Dmc). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 51–59. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13742>
 - [9] Jumaing, N. M., Syam, A. H., & Nurmega, N. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Movere Journal*, 6(1), 15–25. <https://doi.org/10.53654/mv.v6i1.426>
 - [10] Nurhidayah, C., & Firmansyah Kusumayadi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 406–414. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2.1272>
 - [11] Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
 - [12] Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangsel. *JURNAL SeMaRaK*, 1(2), 105–114. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i2.1808>
 - [13] Syafida. (2022). *metodologi penelitian*.
 - [14] Terhadap, M., Pegawai, K., & Dinas, P. (2020). *AkMen AkMen*. 17(2), 194–204.
 - [15] Widiana, M. E., & Ec, M. (2020). *Pengantar Manajemen*.
 - [16] Zsрил M.Ali, D.-D. (2008). *Zsрил M. Ali, Dasar-Dasar Manajemen , (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h. 3 26. 26–51*.