

DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UKM PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN MERANGIN

Muhammad Asman^{1*}, Isman², Gilang Amirungga Luhung³,

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo, Indonesia

muhammadasmansemm@gmail.com, isman.man90@yahoo.co.id, gilangamirungga09@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin. Metode penelitian ini bersifat deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan penarikan sampel penelitian ini berjumlah 52 orang (*Sampling Jenuh*). Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini, diperoleh persamaan regresi $Y = 25,570 + 0,303 (X_1) - 0,120 (X_2) + e$. Hasil uji t (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai, dan (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin. Hasil Uji F Seluruh variabel tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.089 atau 8,7%. sedangkan sisanya sebesar 91,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Disiplin; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai*

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Physical Work Environment on the Performance of Employees of the Department of Cooperatives, Trade and Industry, Merangin Regency. This research method is descriptive using a quantitative approach. The population in this study amounted to 52. The sampling is saturated sampling, and multiple linear regression analysis. $Y = 25,570 + 0,303 (X_1) - 0,120 (X_2) + e$. The results of the t-test (X_1) have a partial effect on employee performance, and (X_2) have no partial effect on the performance of the employees of the Merangin Regency Cooperative UKM Trade and Industry Office. F Test Results All variables have no simultaneous effect on employee performance employees While the coefficient of determination (R^2) = 0.089 or 8.7%. while the remaining 91.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Discipline; Work Environment; Employee Performance*

DOI: <http://dx.doi.org/10.36355/jms.v1i2.559>

Article History:

Received: 07-05-2021

Revised : 14-05-2021

Accepted: 18-06-2021

Online : Juli 2021

Copyright © 2021 JMS

PENDAHULUAN

Dinas KUKMPP Kabupaten Merangin sebagai selaku institusi pemerintah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan bidang Koperasi dan UKM, Perindustrian dan Perdagangan, tentu wajib menyampaikan target dan tingkat capaian kinerja terkait dengan bidang tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan

sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, untuk itu peningkatan sumber daya manusia harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk mendapat kinerja yang diharapkan, (Roni, Moein, & Effendi, 2018). Penyusunan laporan kinerja Dinas KUKMPP bermaksud untuk memenuhi kewajiban penyampaian akuntabilitas kinerja. Adapun program rencana kerja tahun 2019 pada table 1.

Tabel 1. Program Rencana Kerja Pada Dinas Koperasi Ukm Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Merangin Tahun 2019

Program / Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Program pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif usaha kecil menengah	Jumlah wirausaha baru hasil binaan	400 unit	382 unit	95,5%
Penguatan kemampuan kewirausahaan UMKM	Jumlah yang dilatih dan diperkuat	50 orang	50 unit	100%
Program pengembangan sistem pendukung bagi usaha mikro kecil menengah	Persentase UMKM yang dibina	7,95%	7,87%	98,99%
Monitoring, evaluasi dan pelaporan UMKM	Jumlah UMKM yang dimonev	100 unit	45	45%
Pemantauan pengelolaan dana pemerintah bagi usaha mikro kecil menengah	Jumlah yang dipantau	62 unit	61 unit	98,39%

Sumber: Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin, 2020

Dari tabel 1 bisa dilihat Monitoring, evaluasi dan pelaporan UMKM tidak mencapai target. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan beberapa pegawai yang tidak hadir dan tidak melaksanakan tugasnya, oleh karena itu berdampak pada kinerja yang menurun,

Lingkungan kerja dalam Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terjadinya kesalahan. Sikap pegawai yang seenaknya sendiri membuat rekanan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut. Hal ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa para pegawai, yaitu terjadi pada bulan agustus tahun 2019 yang mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja pegawai, serta ada beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut dan masih kurangnya hubungan yang baik pada beberapa pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Merangin*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut, Menurut Sutrisno (2009)

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan yang memadai
3. Fasilitas
4. Tersedianya sarana angkutan

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

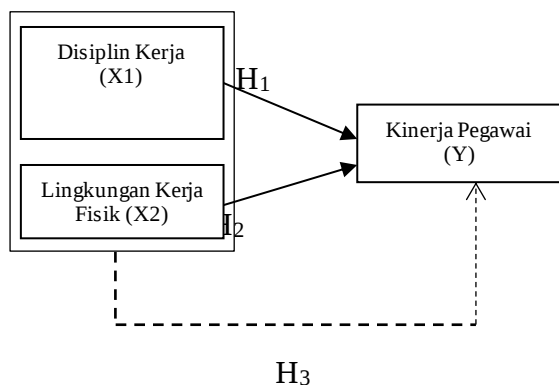
Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2011)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, kerangka konseptual ini ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dan pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Merangin. Secara sistematis di gambarkan seperi gambar di bawah ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > Pengaruh secara parsial
 -----> Pengaruh secara simultan

Berdasarkan gambar 1, penelitian ini memiliki 3 hipotesis, yaitu:

1. H_0 : Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin.

H_a : Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin.

2. H_0 : Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin.

H_a : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin.

3. H_0 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin.

H_a : Disiplin kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian yaitu Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kelurahan Pematang Kandis Kecamatan Bangko Kabupaten Merangin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas yang berjumlah 52 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah Metode Sampling Jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015) maka yang dijadikan sampel yakni 52 orang.

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012), persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

b_i = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Secara Parsial)
2. Uji F (Uji Secara Simulatan)

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan DOV yang dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

N o	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis Menurut	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Menurut Sutrisno (2009)	Likert

		Sutrisno (2009)		
2	Lingkungan kerja (X ₂)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi uhi karyawan. Menurut Siagian (2014)	1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan yang memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya sarana angkutan Menurut Siagian (2014)	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Pelaksanaan tugas jawab. Menurut Mangkunegara (2011)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Disiplin Kerja	Item 1	0,681	0,2732	Valid
	Item 2	0,735	0,2732	Valid
	Item 3	0,524	0,2732	Valid
	Item 4	0,641	0,2732	Valid
	Item 5	0,673	0,2732	Valid
	Item 6	0,534	0,2732	Valid
	Item 7	0,524	0,2732	Valid
	Item 8	0,532	0,2732	Valid
Lingkungan Kerja	Item 1	0,784	0,2732	Valid
	Item 2	0,660	0,2732	Valid
	Item 3	0,360	0,2732	Valid
	Item 4	0,462	0,2732	Valid
	Item 5	0,572	0,2732	Valid
	Item 6	0,354	0,2732	Valid
	Item 7	0,559	0,2732	Valid
	Item 8	0,492	0,2732	Valid

Kinerja	Item 1	0,573	0,2732	Valid
	Item 2	0,703	0,2732	Valid
	Item 3	0,744	0,2732	Valid
	Item 4	0,401	0,2732	Valid
	Item 5	0,659	0,2732	Valid
	Item 6	0,513	0,2732	Valid
	Item 7	0,581	0,2732	Valid
	Item 8	0,293	0,2732	Valid

Sumber : data primer, spss 24

Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada ketiga variabel yang diuji berkorelasi signifikan dengan skor total. Ini dapat dilihat dari jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . r_{tabel} , nilai sebesar 0,2108. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument valid dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin	0,736	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,628	0,60	Reliabel
Kinerja	0,693	0,60	Reliabel

Sumber : data primer, spss 24.

Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian data menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliable dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan instrument penelitian.

Hasil uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,91904729
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,079
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,053 ^c

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,053 > 0,05$, dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dari penelitian ini pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.570	8.823		2.898	.006
variabel_x1	.303	.140	.304	2.162	.036
variabel_x2	-.120	.271	-.062	-.442	.660

a. Dependent Variable: variabel_y

Berdasarkan tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25,570 + 0,303 (X_1) - 0,120 (X_2) + e$$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Konstanta = 25,570

Jika variabel disiplin dan lingkungan dianggap sama

dengan nol, maka variabel kinerja adalah 25,570.

- b. Koefisien Regresi Disiplin = 0,303
Jika variabel disiplin mengalami kenaikan 1 satuan, maka disiplin Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian akan meningkat sebesar 0,303.satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Koefisien Regresi Lingkungan = -0,120

nilai konstanta pada persamaan regresi linier berganda tersebut sebesar -0,120, nilai ini dapat menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diasumsikan dalam kondisi konstan maka lingkungan kerja pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian akan menurun sebesar -0,120.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.570	8.823		2.898	.006
variabel_x1	.303	.140	.304	2.162	.036
variabel_x2	-.120	.271	-.062	-.442	.660

- a. Dependent Variable: variabel_y

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Hasil uji t untuk variabel Disiplin (X_1)

secara parsial variabel Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian. dari nilai t_{hitung} (2.162) > t_{tabel} (2,00958), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

- b. Hasil uji t untuk variabel Lingkungan (X_2)

Hasil uji parsial, variabel Lingkungan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (-0.442) > t_{tabel} (2,00958),

Hasil Uji F (simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41.495	2	20.747	2.339	.107 ^a
Residual	434.563	49	8.869		
Total	476.058	51			

- a. Dependent Variable: variabel_y

- b. Predictors: (Constant), variabel_x2, variabel_x1

Sumber : Data Primer, SPSS 24.

Berdasarkan output Anova di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 2.339 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 3.19. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja Fisik (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.295 ^a	.087	.050	2.978

- a. Predictors: (Constant), variabel_x2, variabel_x1

- b. Variable: variabel_y

Sumber : Data Primer, SPSS 24.

R Square sebesar 0.087 atau 8,7% nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang dapat

dijelaskan oleh variabel bebas Lingkungan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) sedangkan sisanya sebesar 91,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara parsial variabel Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian. dari nilai t_{hitung} (2.162) > t_{tabel} (2,00958), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan Hasil uji parsial, variabel Lingkungan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (-0.442) > t_{tabel} (2,00958), dan nilai F_{hitung} adalah 2.339 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 3.19. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja Fisik (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian dimana nilai t hitung 2.162 > t tabel 2.00958

2. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian dimana nilai t hitung $-0,442 < t_{tabel}$ 2.00958
3. Hasil dari uji f menunjukkan bahwa F hitung sebesar 2.339 < 3,19 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 ditolak dengan kesimpulan variabel (X1) Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai sedangkan variabel (X2) Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut: diharapkan Kepada Kantor Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin untuk lebih memperhatikan peraturan lainnya diperusahaan sehingga pegawai lebih taat pada peraturan.dan untuk lebih memperhatikan Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan dapat meningkatkan kinerjanya..

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2002 Wawasan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
- Arep,Ishak Dan Hendri, Tanjung.(2002). Manajemen

- Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Desler, Gary. 2006. *Manajemen Personalia*. Erlangga : Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya. Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.
- Sondang P, Siagian (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Buniaksara
- Sugiyono, (2012). *Metode Mengelola Marketing Mix Terhadap Kepuasan Konsumen Hotel Amaris Surabaya. Jurnal Manajemen Perhotelan*. Fakultas Bisnis Vol 1. No 2. 2015. Metode Penelitian Kuntitatif Dan Kualitatif. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiono. (2013). *Metode Mengelola Marketing Mix Terhadap Kepuasan Konsumen Hotel Amaris Surabaya. Jurnal Manajemen Perhotelan*. Fakultas Bisnis Vol 1. No 2. 2015. Metode Penelitian Kuntitatif Dan Kualitatif. Bandung: Cv. Alfabeta
- Sugiono. (2015). *Metode Mengelola Marketing Mix Terhadap Kepuasan Konsumen Hotel Amaris Surabaya. Jurnal Manajemen Perhotelan*. Fakultas Bisnis Vol 1. No 2. 2015. Metode Penelitian Kuntitatif Dan Kualitatif. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama cetakan pertama. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Sutrisno, E (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama cetakan pertama. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Winardi.(2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta