



Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Martinus S. Sare^{1*}, John E.H.J. FoEh², Henny A. Manafe³, Simon Sia Niha⁴

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, sareman1984@gmail.com

² Universitas Bayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ss.mukin11@gmail.com

Corresponding Author: Martinus S. Sare

Abstract: *Various factors influence employee performance and work disciplines, such as leadership, work environment, communication, and high motivation based on employee responsibility and duties, and other factors. The results of this study, namely 1). Leadership influences the performance of civil servants; 2) The work environment has a significant influence on the performance of civil servants; 3) Communication has a significant influence on the performance of civil servants; 4) Leadership has an essential effect on work discipline; 5) The work environment has an important power on work discipline; 6) Communication has an important impact on work discipline; 7) Work discipline has quite a crucial effect on the performance of civil servants; 8) Leadership, work environment, and communication have a significant and simultaneous influence on the performance of civil servants; 9) Leadership, work environment, and communication simultaneously have an essential impact on work discipline.*

Keyword: *Performance, Discipline, Leadership, Work Environment, Communication.*

Abstrak: Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan disiplin kerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi yang tinggi berdasarkan tanggung jawab dan tugas pegawai, dan faktor lainnya. Hasil penelitian ini yaitu 1). Kepemimpinan mempengaruhi kinerja PNS; 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS; 3) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS; 4) Kepemimpinan berpengaruh penting terhadap disiplin kerja; 5) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap disiplin kerja; 6) Komunikasi berpengaruh penting terhadap disiplin kerja; 7) Disiplin kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja PNS; 8) Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan dan simultan

terhadap kinerja PNS; 9) Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh penting terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Kinerja, Disiplin, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi.

PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang sudah memiliki atau menyanggupi persyaratan, ditetapkan, dan mendapat pengangkatan maupun mempunyai nomor induk pegawai secara nasional oleh pejabat pembina kepegawaian, serta mendapatkan mandat tugas di jabatan negeri atau tugas negara lain atau bisa disebut aparatur sipil negara (ASN). Jabatan PNS atau ASN, antara lain, jabatan administrasi yang memikul tanggung jawab untuk melaksanakan semua aktivitas layanan publik dan administrasi pemerintah maupun pembangunan, jabatan fungsional dalam pengendalian aktivitas yang dilaksanakan pejabat pelaksana, dan menjalankan aktivitas layanan publik maupun administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, PNS dituntut untuk menunjukkan kedisiplinannya. Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 didefinisikan sebagai kesediaan pegawai negeri sipil dalam menaati kewajiban dan terhindar dari larangan berdasar perundang-undangan atau aturan kedinasan, yang apabila tidak dipatuhi atau melanggarnya, maka akan mendapat sanksi kedisiplinan. Untuk itu, pegawai perlu memahami bahwa dengan penerapan atau pelaksanaan kedisiplinan kerja yang baik bakal diperoleh keuntungan yang bermanfaat untuk organisasi atau bagi individu terkait. Sebab itulah, memerlukan kesadaran tenaga kerja dalam menaati aturan.

Untuk mendukung pegawai dalam meningkatkan kedisiplinannya agar kinerja pegawai baik maka dibutuhkan pengaruh positif dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Rohman (2017) dalam (Usbal et al., 2022), kepemimpinan berperan sebagai tahap dalam memberi pengaruh. Pimpinan akan mengupayakan keterlibatan secara aktif dari para pegawai dan menjalin kerja sama dengan memberikan perintah, menyemangati, mendorong, memercayai, memberikan aktivitas tertentu, memberi kewenangan, dan lain-lain dengan maksud demi memperoleh tujuan Lembaga terkait. Dengan demikian, seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh positif dalam kepemimpinannya berupa kedisiplinan maka akan meningkatkan tingkat kedisiplinan dan kinerja dari pegawai yang ada.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi seorang pegawai memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang tinggi yaitu lingkungan kerja yang kondusif. lingkungan kerja merupakan seluruh aspek di sekitar pegawai yang mampu berdampak pada diri pegawai selama bekerja seperti fasilitas kerja yang baik guna menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai agar kinerja maksimal dapat tercapai (Burhan et al., 2022)

Kepemimpinan yang didukung lingkungan kerja yang baik bakal memberi pengaruh pada komunikasi di tiap pegawai dan juga atasan. Komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap efisiensi kerja (Burhan et al., 2022). Sebab itulah, agar mendukung kinerja karyawan berkeadilan tinggi, maka dibutuhkan komunikasi atasan-bawahan yang baik.

Afandi (2016) dalam (FoEh, E.H.J. & Papote, 2021) mengatakan, faktor yang memberi pengaruh kepada kinerja tenaga kerja, seperti keterampilan, motivasi untuk bekerja, kemampuan, fasilitas, organisasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan kerja. Oleh karena itu penulis menjadikan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi maupun kedisiplinan kerja sebagai faktor yang berakibat pada kinerja tenaga kerja.

Rumusan permasalahan pada kajian ini, antara lain,

1. Apakah kepemimpinan berdampak positif dan cukup penting kepada kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berdampak positif dan cukup penting kepada kinerja pegawai?

3. Apakah komunikasi berdampak positif dan penting kepada kinerja pegawai?
4. Apakah kepemimpinan berdampak positif dan cukup penting kepada disiplin kerja pegawai?
5. Apakah lingkungan kerja berdampak positif dan cukup penting kepada disiplin kerja pegawai?
6. Apakah komunikasi berdampak positif dan cukup penting kepada disiplin kerja pegawai?
7. Apakah disiplin kerja berdampak positif dan cukup penting kepada kinerja tenaga kerja?
8. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi mempengaruhi positif dan cukup penting secara bersamaan kepada kinerja tenaga kerja?
9. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja maupun komunikasi mempengaruhi positif dan cukup penting secara bersamaan pada disiplin kerja?

METODE

Prosedur kualitatif dan kajian pustaka merupakan prosedur penulisan karya ilmiah. Analisis teori maupun pengaruh tiap variabel terlaksana dari buku atau jurnal yang diperoleh melalui beragam sumber. Pada kajian kualitatif, kajian pustaka perlu dipergunakan secara tetap atas dasar asumsi metodologis supaya tidak memicu kesalahan dalam mengajukan pertanyaan ajukan. Landasan kajian kualitatif: bila kajian tersebut memiliki sifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna 2013).

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ananda Febriani Usbal, Muhammad Hidayat, Fatmasari (2022)	“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada DP3A Kota Parepare)”	Secara individual motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi maupun kepuasan bekerja memberi pengaruh positif dan penting kepada kinerja karyawan; secara individual, motivasi, gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi berakibat positif ataupun penting ke kepuasan kerja; motivasi, gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi berakibat positif dan krusial secara individual pada kinerja melalui kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening karyawan (Studi Kasus DP3A Kota Parepare).
2	Mulyono Burhan, John E.H.J. FoEh dan Henny A. Manafe (2022)	“Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)”	Komunikasi, disiplin, lingkungan kerja berakibat positif dan penting kepada kinerja pegawai dan kepuasan kerja
3	Nur Wahidin Yasin, Abdul Rahman Abdi, Suriyanto (2022)	“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar”	Kepemimpinan, budaya bekerja maupun motivasi berakibat cukup penting secara individual pada kinerja
4	Melania Erni, John EHJ. FoEh dan Edwar Efendi Silalahi (2022)	“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)”	Motivasi, disiplin maupun lingkungan bekerja memengaruhi positif signifikan bagi kinerja guru

5	John E.H.J. FoEh, Kardinah Indriana Meutia dan Rudi Basuki (2019)	“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang”	Kepemimpinan maupun pelatihan berakibat cukup penting pada kinerja pegawai, sedangkan kedisiplinan berakibat penting kepada kinerja pegawai RSUD S. K. Lerik Kota Kupang.
6	Tri Haryani, Kusuma Chandra Kirana, Gendro Wiyono (2022)	“Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”	kepemimpinan berakibat positif dan penting pada kepuasan bekerja. Budaya organisasi berakibat positif dan tidak penting pada kepuasan kerja, motivasi kerja berakibat positif dan penting kepada kepuasan bekerja, kepuasan bekerja berakibat positif dan penting kepada kinerja, kepemimpinan berakibat positif dan penting kepada kinerja karyawan, budaya organisasi berakibat positif dan tidak penting kepada kinerja, motivasi kerja berakibat positif dan tidak penting kepada kinerja, kepemimpinan berakibat positif dan tidak penting kepada kinerja pegawai dari kepuasan bekerja, budaya organisasi berakibat positif dan tidak penting kepada kinerja melalui kepuasan bekerja, motivasi kerja berakibat positif dan penting kepada kinerja melalui kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai

Hasil dari pelaksanaan tugas tertentu atau yang sering disebut sebagai kinerja dapat ditunjang keberhasilannya dari salah satu faktor, yaitu kepemimpinan. Sebab itulah, lembaga pemerintah atau organisasi harus memberi perhatian terhadap konsepsi kepemimpinan.

Peneliti menyebut jika kualitas kepemimpinan di suatu organisasi berperan vital dan mendominasi untuk memperoleh kesuksesan organisasi dalam melaksanakan bermacam aktivitas, terkhusus tampak melalui kinerja pekerjanya. Perihal itu sesuai penuturan Ananda Febriani (2022), membuktikan apabila gaya kepemimpinan berakibat signifikan kepada kinerja karyawan DP3A Kota Pare-Pare (Lilis et al., 2022). Tri Haryani (2022) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berakibat positif dan penting kepada kepuasan bekerja (Haryani et al., 2022). Hasil ini memperjelas apabila kepemimpinan yang baik bakal berakibat ke kepuasan bekerja, mengingat kepuasan bekerja yang maksimal mampu berakibat ke tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja memengaruhi kinerja pegawai

Lingkungan kerja yang mendukung mampu berakibat positif kepada pekerja, terutama mengenai kinerja pegawai yang meningkat. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan lingkungan kerja dari pegawai, karena akan memengaruhi pekerjaan tugas/kerja. Melania Erni (2022), membuktikan apabila lingkungan kerja berakibat positif dan penting kepada kinerja tenaga pendidik (Erni et al., 2022). Karya ilmiah milik Mulyono Burhan (2022) membuktikan jika lingkungan berakibat positif dan penting kepada kinerja karyawan (Burhan et al., 2022). Hasil tersebut memberi simpulan bahwa lingkungan kerja akan selalu berpengaruh bagi kinerja pegawai sebab baik buruknya lingkungan kerja bisa memicu para pegawai memperoleh kenyamanan atau ketidaknyamanan selama bekerja.

Komunikasi memengaruhi kinerja pegawai

Teori tentang komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan berdasar pada kajian milik Mulyono Burhan (2022), membuktikan bahwa komunikasi berakibat positif dan penting kepada kinerja karyawan (Burhan et al., 2022).

Kepemimpinan memengaruhi Disiplin Kerja

Karya ilmiah Maudy Rosalina(2020) membuktikan jika gaya kepemimpinan berakibat positif dan penting terhadap kedisiplinan kerja, kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan secara langsung tanpa memengaruhi kinerja, tetapi secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai (Rosalina & Wati, 2020). Salma Shafura Muthi (2019) memperjelas bila hasil uji hipotesis secara individual gaya kepemimpinan memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Telkom Regional III Jawa Barat (Muthi & Djuwita, 2019). Hasil ini memperjelas jika kian membaiknya gaya kepemimpinan, berarti kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai pun kian mengalami peningkatan. Meningkatnya kedisiplinan kerja pada kepemimpinan di suatu instansi bisa memaksimalkan kinerja pegawainya.

Lingkungan Kerja memengaruhi Disiplin Kerja

Melalui penulisan karya ilmiahnya, Ardin Putra (2020) membuktikan jika lingkungan kerja memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan Camat Lambitu Kab. Bima (Putra & Aprianti, 2020). Muzdalifa dan Jaenab (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi cukup penting pada kedisiplinan kerja pegawai PT BNI (persero) Cabang Bima dan berhubungan sangat kuat (Muzdalifa & Jaenab, 2012).

Komunikasi memengaruhi Disiplin kerja

Untuk mempertemukan anggotadalam suatu instansi maka diperlukan adanya komunikasi yang baik karena dengan adanya komunikasi mampu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Komunikasi berpengaruh ke kedisiplinan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannnya sehingga mampu meningkatkan kreatifitas dan keberhasilan dalam instansi. Perihal itu sama seperti penuturan Ardiwan Azis (2016) yang membuktikan jika komunikasi organisasi memengaruhi cukup penting bagi kedisiplinan kerja karyawan secara langsung ataupun tidak langsung (Azis & Muchtar, 2016). Fitriana (2018) memperjelas bahwa komunikasi secara individual memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai PDAM kabupaten Ponorogo (Fitriana et al., 2018).

Disiplin Kerja memengaruhi bagi kinerja karyawan

Hasibuan (2017) menyebut jika kedisiplinan merupakan kesadaran atau kerelaan individu untuk patuh terhadap seluruh aturan atau norma yang ada di organisasi. Kesiadaan dan kesadaran tersebut mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan. Asridah Warni Tanjung (2022) membuktikan bahwa kedisiplinan memengaruhi positif dan penting bagi kinerja pegawai PT lousindo Damai Sejahtera (Tanjung et al., 2022).

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi memengaruhi Kinerja Pegawai

Melalui kajiannya dan Hikmah (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja maupun komunikasi secara Bersama-sama memengaruhi positif dan cukup penting kepada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo (Joni & Hikmah, 2022).

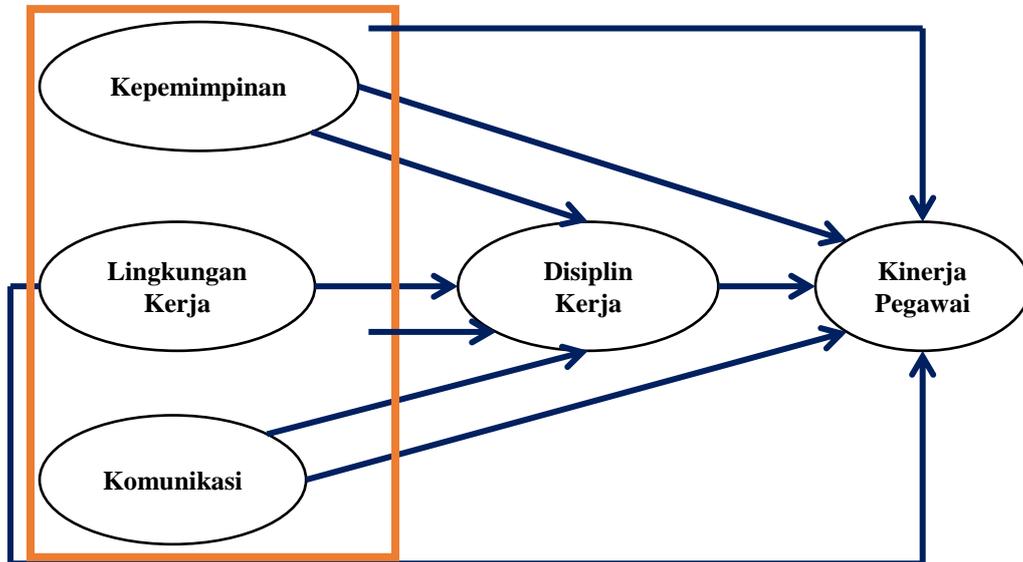
Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi memengaruhi disiplin kerja

Karya ilmiah milik Ni Made Yulistriani Wilastri membuktikan bahwa secara simultan komunikasi maupun lingkungan kerja memengaruhi cukup penting pada kedisiplinan

karyawan (Wilastri, 2020). Melalui karya ilmiahnya, Unun Susilowati membuktikan jika kepemimpinan maupun lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi positif dan penting pada disiplin kerja (Wilastri, 2020)

Conceptual Framework

Beracuan ke penjabaran di atas maka kerangka berpikir dalam karya ilmiah ini, yaitu.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

KESIMPULAN

Beracuan ke pemaparan di atas, rumusan hipotesis yang didapat untuk penulisan karya ilmiah selanjutnya ialah:

1. Kepemimpinan berakibat positif dan penting kepada kinerja karyawan
2. Lingkungan Kerja berakibat positif dan penting kepada kinerja karyawan
3. Komunikasi berakibat positif dan penting kepada kinerja karyawan
4. Kepemimpinan berakibat positif dan penting kepada disiplin kerja
5. Lingkungan Kerja berakibat positif dan penting kepada disiplin kerja
6. Komunikasi berakibat positif dan penting kepada disiplin kerja
7. Disiplin kerja berakibat positif dan penting kepada kinerja pegawai
8. Kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi berakibat positif dan penting kepada disiplin kerja
9. Kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi berakibat positif dan penting kepada kinerja pegawai.

REFERENSI

Abd. Rohman, M. A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
Afandi,P. (2018.). *Manajemen Sumberdaya manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (DjanurKoenig(ed.);1st ed.). Zanafa Publishing
Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In In Deepublish: Yogyakarta.*
Azis, A., & Muchtar, B. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik, 4(1), 1–19.*
Burhan, M., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi , Kedisiplinan*

- dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). 1(2), 447–458.
- Dami, W. D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement , Komitmen Organisasi , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). 1(2), 514–526.
- Erni, M., Foeh, J. E. H. J., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). 4(1), 71–81.
- Fitriana, Farida, U., & Abrianto, T. hari. (2018). Pengaruh Motivasi , Self Awareness Dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo. *Jurnal ASSET*, 1(2), 11–23.
- FoEh, E.H.J., J., & Papote, E. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA DITLANTAS KEPOLISIAN DAERAH NTT. *ULTIMA Management*, 13(1), 148–163.
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan , Budaya Organisasi , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(1), 55–74.
- Joni, & Hikmah. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Value*, 17(1), 13–24.
- Lilis, Muhammad, I., & Rahim, Rahwandi, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Rangka Percepatan Penerbitan Sertifikat Asset PEMDA melalui Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman & Pertanahan Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 436–449.
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 5082–5092.
- Muzdalifa, & Jaenab. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima. *Economy Deposit Journal*, 4(1), 248–255.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Jurnal SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4328(April), 19–27.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS*, 1(5), 297–308.
- Usbal, A., Hidayat, M., & Fatmasari. (2022). Pengaruh Motivasi, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DP3A KOTA PAREPARE). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 396–410.
- Wilastri, N. M. yulistiani. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koppas Srinadi klungkung di Kabupaten Klungkung. *Repository Universitas Ngurah Rai*.