

# **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR LUHUR DAMAI TABANAN**

**I Gst Ngr Bagus Putra Bangsawan**

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: [putrabangsawan@yahoo.com](mailto:putrabangsawan@yahoo.com)

## **ABSTRAK**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlisan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan dengan menggunakan 20 variabel dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Luhur Damai Tabanan. Menggunakan teknik analisis faktor, diperoleh 4 yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. Keempat faktor tersebut adalah faktor pendidikan dan pelatihan, faktor penegakan disiplin, faktor kepemimpinan dan gaji, dan faktor kompensasi. Variabel yang mendominasi dalam menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan adalah variabel kesempatan berkarir, variabel tingkat kehadiran, variabel ketegasan atasan, dan variabel tunjangan jabatan.  
Kata Kunci : Analisis faktor, disiplin kerja karyawan

## **ABSTRACT**

Labor discipline is an employee attitudes and behaviors embodied in the willingness of an employee with full consciousness and sincerity sincerity or with no compulsion to comply with and implement all company regulations and policies in carrying out the duties and responsibilities in an effort to contribute the maximum in the achievement of corporate goals . This study aims to determine the factors that determine employees' discipline PT. BPR Luhur Damai Tabanan using the 20 variables and the population in this study were all employees of PT. BPR Luhur Damai Tabanan. Using factor analysis techniques, gained 4 that determine employees' discipline PT. BPR Luhur Damai Tabanan. These four factors are the factors of education and training, disciplinary factors, leadership factors and salaries, and compensation factors. While the variables representing each of the factors that determine employees' discipline PT. BPR Luhur Damai Tabanan is variable and career opportunities, variable attendance, variable boss firmness, and variable office allowances.  
Keywords: Factor analysis, employee discipline

## **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis menjadi semakin ketat, untuk memenangkan persaingan setiap organisasi atau penyedia jasa harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan kosumen atau para nasabah, serta berusaha untuk memenuhi harapan mereka. Satu hal yang harus diperhatikan yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau pun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor manusia atau tenaga kerja memegang peranan penting, sebab betapa pun majunya sesuatu teknologi, dalam prakteknya untuk menggerakkan atau mengendalikan alat tersebut dibutuhkan tenaga manusia, dalam hal ini terutama karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab, serta disiplin kerja tinggi yang harus dipertahankan. Disiplin yang baik mencerminkan kepemimpinan yang efektif dimana dilihat dari pemberian pendidikan dan pelatihan yang berkompeten, penegakan disiplin secara adil sesuai dengan peraturan perusahaan serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan tingkat jabatan karyawan.

Menurut Susilo (2007:165) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Berbeda dengan pendapat Hasibuan (2007:194) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi

hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Lain halnya dengan pendapat Pratiwiningsih (2006) dalam penelitiannya menyatakan faktor gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Sedangkan Erawati (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja menurut Gouzali (2006:111) adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi karyawan berarti disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuannya.

PT. BPR Luhur Damai Tabanan sebagai perusahaan yang bergerak dalam jasa perbankan, menjadi bank regional terkemuka dengan jaringan yang tidak terbatas yang selalu berada dalam keadaan berdaya, berketahanan, bermanfaat terpercaya, bermartabat dan berkembang maju membantu masyarakat. PT. BPR Luhur Damai

Tabanan ini berlokasi di Jalan Raya Kediri No.23 Tabanan Bali, dengan jumlah karyawan sebanyak 56 orang.

Untuk memelihara dan mewujudkan disiplin yang baik, ada banyak faktor yang berpengaruh, namun dalam penelitian ini saya memilih beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan tersebut yaitu : motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan dan penegakan disiplin, kompensasi seperti yang diungkapkan oleh Susilo (2007:165).

Penegakan disiplin adalah salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi disiplin kerja. Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan penegakan disiplin belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan. Dari pengamatan yang dilakukan, karyawan PT. BPR Luhur Damai Tabanan mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Indikasi tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang datang terlambat ke kantor, di samping sering datang terlambat karyawan sering mangkir dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Secara umum tingkat kehadiran karyawan masih rendah, serta dalam melaksanakan tugas melenceng dari target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di tersebut, yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah.

- 1) Faktor-faktor apakah yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan?

- 2) Variabel apakah yang mewakili setiap faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan?

## **METODE PENELITIAN**

PT. BPR Luhur Damai Tabanan yang berlokasi di Jalan Raya Kediri No.23 Tabanan Bali. Adapun yang melatarbelakangi pemilihan lokasi penelitian ini karena.

- 1) Dari hasil observasi dan wawancara awal kepada karyawan pada kantor PT. BPR Luhur Damai Tabanan ditemukan masalah disiplin kerja karyawan yang disebabkan oleh kesejahteraan yang kurang baik.
- 2) Selama ini perusahaan belum pernah melakukan penelitian tentang disiplin kerja karyawan.
- 3) Peneliti menganggap kegiatan ini perlu dilakukan agar diketahui faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan dan diketahui variabel yang mendominasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Terdapat dua sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer merupakan data hasil wawancara dengan karyawan dan hasil kuisioner mengenai pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kompensasi, penegakan disiplin, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau penelitian sebelumnya, Data skunder dalam penelitian ini adalah seperti sejarah perusahaan, seperti struktur organisasi dan jumlah karyawan PT. BPR Luhur Damai Tabanan.

### **Populasi dan responden**

Menurut Djarwanto dan Sugiyono (2007 : 170) yang mengatakan apabila populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pandangan tersebut, yang menjadi populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan yang berjumlah 56 orang, sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus.

### **Instrumen penelitian**

Terdapat tiga teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu pertama observasi, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan mengenai kondisi fasilitas fisik dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Metode yang kedua yaitu wawancara, dimana metode ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan secara langsung kepada responden mengenai masalah disiplin kerja karyawan yang diterapkan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan sehingga nantinya jawaban dari responden dapat dikumpulkan sebagai data untuk melakukan penelitian. Metode yang terakhir kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden untuk dimintai keterangan terhadap sesuatu yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam judul ini. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 20 pernyataan. Setelah semua dibagikan kepada responden dan jawaban responden dikumpulkan, maka seluruh jawaban dari responden mengenai pernyataan

dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan *Skala Likert* yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007: 87) dimana *Skala Likert* dalam penelitian ini digunakan proses pemberian skor 1 sampai 4 untuk masing-masing jawaban responden, dengan pemberian skor tersebut nantinya dapat diketahui tingkat jawaban sehingga dapat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji data yang dikumpulkan teknik analisis faktor digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisis faktor digunakan karena dalam penelitian ini bermaksud untuk melacak beberapa faktor sejumlah indikator disiplin karyawan. Analisis ini merupakan *independent technique*, yaitu *statistic multivariat* untuk beberapa indikator. Pada penelitian ini pengolahan data dilakukan mempergunakan bantuan perangkat lunak program *SPSS (Statistical Package for the Social Science) for windows version 15,0*. Analisis faktor merupakan prosedur yang bertujuan untuk meringkas data atau variabel tanpa mengurangi informasi variabel yang akan diteliti (Malhotra, 2008:214). Penggunaan analisis faktor terdiri dari beberapa tahap yaitu merumuskan masalah, memuat matrik korelasi, menentukan jumlah faktor, rotasi faktor, intepretasi faktor, dan menentukan ketepatan model.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian instrumen penelitian**

Upaya untuk menilai kebenaran dari instrument penelitian, maka dilakukan pengujian validitas pada masing-masing item pernyataan yang disebarkan pada 56

responden secara keseluruhan diambil 30 responden diluar responden penelitian. Menurut Sugiyono ( 2007 : 115 ), validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara item skor instrument dalam suatu faktor dan mengkorelasikan antara skor faktor dan skor total. bila korelasi tiap faktor bernilai positif dan besarnya 0.3 keatas maka faktor tersebut merupakan variabel yang kuat. Uji validitas dilakukan dengan tehnik korelasi *product moment* dengan bantuan computer.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,768	Valid
2	0,662	Valid
3	0,797	Valid
4	0,751	Valid
5	0,745	Valid
6	0,818	Valid
7	0,822	Valid
8	0,723	Valid
9	0,793	Valid
10	0,666	Valid
11	0,744	Valid
12	0,493	Valid
13	0,587	Valid
14	0,724	Valid
15	0,466	Valid
16	0,601	Valid
17	0,761	Valid
18	0,788	Valid
19	0,723	Valid
20	0,794	Valid

Pengujian reliabilitas atau keandalan instrumen dilakukan dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Husein Umar (2003:207) nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,6$ . Hasil uji reliabilitas

menunjukkan nilai *Cronbach's alpha based on standardized items* yang dihasilkan pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,947 maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut reliabel.

### **Karakteristik responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Luhur Damai Tabanan dengan jumlah responden 56 orang dengan kriteria yaitu: Usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan usia, karakteristik responden didominasi oleh karyawan yang berusia 26-35 tahun dimana persentasenya sebesar 60,07 persen atau sebanyak 37 orang, sisanya 17-25 tahun memiliki persentase sebesar 19,64 persen atau 11 orang dan  $\geq 35$  tahun sebesar 14,28 persen atau 8 orang. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah karyawan di perusahaan didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 64,28 persen atau sebanyak 36 orang sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan hanya sebesar 35,72 persen atau sebanyak 20 orang. Karakteristik yang terakhir yaitu tingkat pendidikan diperoleh data dimana jumlah karyawan dalam perusahaan didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 31 orang atau 55,36 persen. Untuk tingkat pendidikan SLTA diperoleh jumlah karyawan sebanyak 7 orang atau 12,5 persen, tingkat pendidikan D3 berjumlah 13 orang atau 23,21 persen dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 5 orang atau 8,93 persen.

### **Deskripsi responden**

Hasil diskripsi responden terhadap faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan adalah pendapat atau penilaian setiap responden terhadap 20 variabel yang telah dijadikan pernyataan dalam kuisioner yang dibagikan yang selanjutnya dicari rata-rata skor tiap variabel dan juga rata-rata totalnya. Hasil penilain responden terhadap ke-20 variabel memiliki rata-rata antara 2,84 sampai dengan 3,25 serta keseluruhan variabel (20 variabel) memiliki rata-rata total sebesar 3,08.

### **Memuat Matrik Korelasi**

Hasil pengolahan data melalui *SPSS* versi 15.00 dapat diidentifikasi variabel-variabel yang saling berhubungan dari 20 variabel yang diteliti. Variabel yang tidak saling berhubungan dengan variabel yang lain dikeluarkan dari analisis. Untuk menguji bahwa ke-20 variabel saling berhubungan, dapat dilihat dari nilai *Determinant of Correlation Matrix* sebesar 0,0000000000259, nilai besaran *Bartlett Test of Sphericity* dengan *significance* yang lebih kecil dari 0,05 sebesar 1048,608, dan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* > 0,5, dan uji *Measure of Sampling Adequancy (MSA)* dengan nilai > 0,5.

**Tabel 2**

#### **Nilai MSA Untuk Masing-Masing Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai MSA</b>
V1	0,843
V2	0,784
V3	0,864
V4	0,854
V5	0,913
V6	0,838

V7	0,872
V8	0,864
V9	0,834
V10	0,848
V11	0,822
V12	0,621
V13	0,828
V14	0,814
V15	0,658
V16	0,818
V17	0,851
V18	0,854
V19	0,797
V20	0,783

### Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja

Terdapat empat faktor yang dapat menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan, dimana ke empat faktor tersebut diperoleh dengan menggunakan metode *Principal Component Analysis* (PCA), sehingga faktor-faktor tersebut dapat menjelaskan semua varian sebesar 75,163 persen yang terdapat pada data.

**Tabel 2**

### Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan

<b>Faktor</b>	<b>Eigen Value</b>	<b>Percent of Variance</b>	<b>Commulative of Variance</b>
1	5.065	25.325	25.325
2	4.578	22.889	48.214
3	2.813	14.065	62.279
4	2.577	12.884	75.163

### Rotasi Faktor

Rotasi faktor untuk memudahkan interpretasi faktor, matriks faktor ditransformasikan ke dalam matriks yang lebih sederhana dengan rotasi faktor. Rotasi faktor menggunakan rotasi *varimax* karena cenderung lebih mudah untuk dianalisis jika dibandingkan dengan rotasi faktor lainnya. Faktor yang merupakan gabungan dari beberapa variabel diberi nama dengan pendekatan *surrogate variable*, yaitu memilih salah satu variabel dengan *loading factor* tertinggi.

**Tabel 3**  
**Hasil Rotasi Varimax**

No	Variabel	Faktor	Eigen Value	Loading Factor	Percent of Variance
1.	Kesempatan berkarir (X <sub>7</sub> )	Faktor (Pendidikan dan Pelatihan)	5.065	0,856	25.325
2.	Keadilan Atasan (X <sub>11</sub> )			0,831	
3.	Adanya Pelatihan (X <sub>9</sub> )			0,826	
4.	Adanya Pendidikan (X <sub>8</sub> )			0,796	
5.	Penerangan Ruang (X <sub>6</sub> )			0,771	
6.	Jadwal diklat (X <sub>10</sub> )			0,671	
1.	Tingkat kehadiran (X <sub>3</sub> )	Faktor (Penegakan Disiplin)	4.578	0,826	48.214
2.	Ketenangan bekerja (X <sub>5</sub> )			0,823	
3.	Ketaatan (X <sub>1</sub> )			0,817	
4.	Keamanan bekerja (X <sub>4</sub> )			0,802	
5.	Ketepatan waktu (X <sub>2</sub> )			0,523	
1.	Ketegasan Atasan (X <sub>13</sub> )	Faktor (Kepemimpinan dan gaji)	2.813	0,804	62.279
2.	Gaji (X <sub>14</sub> )			0,745	
3.	Tunjangan makan (X <sub>16</sub> )			0,669	
4.	Perhatian Atasan (X <sub>12</sub> )			0,662	
1.	Tunjangan jabatan (X <sub>15</sub> )	Faktor (Kompensasi)	2.577	0,767	75.163
2.	Tunjangan Transportasi (X <sub>19</sub> )			0,738	
3.	Tunjangan hari raya (X <sub>18</sub> )			0,589	
4.	Tunjangan kesehatan (X <sub>17</sub> )			0,582	
5.	Penghargaan (X <sub>20</sub> )			0,501	

### Interpretasi faktor

Interpretasi faktor dilakukan dengan mengelompokkan variabel yang memiliki *loading factor* minimal 0,4. Variabel dengan *loading factor* di bawah 0,4 dikeluarkan dari model. Keseluruhan variabel (20 variabel) memiliki *loading factor* di atas 0,4. Keseluruhan variabel tersebut tersebar ke dalam empat faktor, dengan total varian 75.163 persen. Maka ini menunjukkan bahwa penelitian ini mampu menjelaskan faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan yaitu sebesar 75.163 persen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan secara signifikan dipengaruhi oleh 20 variabel tersebut.

#### **Variabel-Variabel Yang Mewakili Setiap Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan**

Variabel yang mewakili setiap faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan, dapat dilihat dari variabel yang memiliki *loading factor* tertinggi dari setiap faktor yang terbentuk, antara lain Variabel kesempatan berkarir merupakan variabel yang mewakili faktor 1 (Pendidikan dan Pelatihan), karena memiliki *loading factor* yang tertinggi yaitu sebesar 0,856, Variabel tingkat kehadiran merupakan variabel yang mewakili faktor 2 (Penegakan Disiplin), karena memiliki *loading factor* yang tertinggi yaitu sebesar 0,826, Variabel ketegasan atasan merupakan variabel yang mewakili faktor 3 (Kepemimpinan dan Gaji), karena memiliki *loading factor* yang tertinggi yaitu sebesar 0,804, dan Variabel tunjangan jabatan merupakan variabel yang mewakili faktor 4 (Kompensasi), karena memiliki *loading factor* yang tertinggi yaitu sebesar 0,767.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan:**

Diperoleh empat faktor dari 20 variabel yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan, kelompok pada faktor tersebut, yaitu : faktor pendidikan dan pelatihan, faktor penegakan disiplin, faktor kepemimpinan dan gaji, faktor kompensasi.

### **Saran:**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan penelitian yang sama dengan topik yang berbeda dan mempertimbangkan variabel lain yang menentukan disiplin kerja. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto, Suharsini. 2007. *Metodologi Penelitian Praktek*. Penerbit : Tarsito Bandung.
- Erawati (2007). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan. *Undergraduate Theses* Universitas Airlangga, Surabaya.
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 2012. *Buku Pedoman Penulisan Penelitian, Skripsi, Tugas Akhir Studi dan Mekanisme Pengujian*. Denpasar. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Gouzali, Saydam. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gunung Agung.

- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Malhotra Naresh K. 2008 *M. Research an Apllied Orientation*. Second Edition. New Jersey: Prentice Hall Internasional, Inc
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*: PT. Gramedia Pustaka.
- Widyastuti Pratiwiningsih (2006) dengan judul “Pengaruh Faktor-faktor kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas IIB di Klaten”. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*