
Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

I Nyoman Puja Kusumajaya⁽¹⁾

Putu Herny Susanti⁽²⁾

Made Dian Putri Agustina⁽³⁾

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : komangpuja1@gmail.com

ABSTRACT

Disciplined employees have an important role in helping the company achieve its goals. Work discipline can come from internal and external factors such as leadership, organizational culture, and communication. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, organizational culture and communication on work discipline. This research was conducted on all Fashion Market employees, amounting to 38 people with the census method and data obtained from the distribution of questionnaires to respondents measured by a Likert scale then tested for validity and reliability. Hypothesis testing is done using multiple linear regression analysis techniques with SPSS software. The results of data analysis concluded that transformational leadership, organizational culture and communication have a positive and significant effect on work discipline.

Keyword: *transformational leadership; organizational culture; communication; work discipline.*

ABSTRAK

Karyawan yang disiplin memiliki pernyang penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Disiplin kerja dapat berasal dari faktor internal karyawan dan juga eksternal seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan Fashion Market yang berjumlah 38 orang dengan metode sensus dan data yang diperoleh dari hasil pendistribusian kuisioner kepada responden yang diukur dengan Skala Likert selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS. Hasil analisis data menyimpulkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional; budaya organisasi, komunikasi; disiplin kerja*

Pendahuluan

Setiap perusahaan sudah sepantasnya memberikan perhatian pada sumber daya manusia yang dimiliki karena merupakan ujung tombak untuk mencapai tujuan, sehingga sangatlah wajar apabila perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan memiliki perilaku disiplin yang tinggi. Suniastuti & Suana (2012) menyatakan bahwa karyawan yang

bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya adalah karyawan yang memiliki perilaku disiplin. Disiplin salah satunya dapat berasal dari dalam diri karyawan yang ditunjukkan dalam perilaku mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, serta menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi batas waktu. Menurut Sedarmayanti (2010:221) salah satu strategi perusahaan untuk membentuk kedisiplinan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan disiplin kerja karyawan. Menurut Rivai (2010:825) untuk dapat mengubah perilaku karyawan agar mau mematuhi perusahaan dan norma yang berlaku di dalam perusahaan adalah melalui adanya disiplin kerja yang diakui sebagai suatu alat yang dapat digunakan oleh para pimpinan sehingga karyawan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk berperilaku disiplin.

Disiplin kerja juga dapat timbul karena adanya efek jera yang dirasakan karyawan sebagai akibat dari adanya pemberian sanksi baik berupa teguran lisan maupun tertulis dan hukuman agar tidak mengulangi kesalahan dan pada akhirnya menunjukkan kerja yang lebih baik (Iswara & Sudharma, 2013). Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan sangat penting dalam kehidupan organisasi, karena jika tidak ada kepemimpinan tersebut akan menyebabkan kurangnya indikasi disiplin dan terjadilah kejahatan dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Selain itu disiplin kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Setiap organisasi membutuhkan budaya yang mampu meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Menurut Jasinskas *et al.*, (2016) berpendapat bagian integral dari setiap perusahaan adalah budaya organisasi. Tsai (2011) menyatakan bahwa budaya yang kuat adalah sistem peraturan yang menjelaskan bagaimana orang harus bersikap, organisasi dengan budaya yang kuat memiliki nilai dan kode etik yang sama bagi karyawannya, yang seharusnya membantu mereka mencapai misi dan sasaran mereka. Komunikasi adalah faktor berikutnya yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Menurut Ardiansyah (2016) transfer informasi dari satu pihak kepada pihak lain, begitu juga dengan transfer pemahaman disebut sebagai komunikasi. Komunikasi memiliki peran yang sangat vital dalam melakukan pemindahan informasi karena mendorong terjadinya interaksi antar semua pihak, baik secara horizontal atau sesama karyawan maupun vertikal atau antara karyawan dengan atasan, sehingga setiap

permasalahan yang ada dapat dipecahkan dengan baik agar tujuan perusahaan tidak terhambat dalam upaya pencapaiannya.

Pentingnya disiplin kerja perlu disadari oleh setiap perusahaan terutama yang berorientasi pada profit, termasuk dalam industri penjualan pakaian jadi seperti yang terjadi di Fashion Market sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha pakaian, yang terletak di Jl. Diponegoro No.101, Dauh Puri, Denpasar. Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa disiplin kerja beberapa karyawan masih rendah yang ditandai dengan tingginya persentase dan juga jumlah karyawan yang tidak hadir bekerja sesuai jadwal tanpa memberikan keterangan terutama untuk periode bulan Juni hingga Oktober 2020. Permasalahan disiplin karyawan di suatu perusahaan dapat ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan. Tindak ketidaksiplin karyawan juga tercermin dari banyaknya karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja dan istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komunikasi.

Kepemimpinan Transformasional ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi dan misi dengan cara menginspirasi karyawan agar terlibat dalam pekerjaan serta menunjukkan komitmen pada perusahaan. Shiva & Suar (2012) berpendapat kepemimpinan transformasional telah mewakili segala aspek kepemimpinan yang tertuang dalam teori-teori kepemimpinan mengenai gaya, sifat, situasi, dan bahkan proses. Widodo (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan menunjukkan kemampuan seorang individu atau suatu kelompok dalam mengarahkan dan menggerakkan hingga mengkoordinir individu atau kelompok lainnya dalam suatu wadah tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Pencapaian tujuan perusahaan pada dasarnya terbentuk dari adanya individu-individu yang memiliki perbedaan pandangan dan juga kepentingan namun dapat disatukan untuk meraih tujuan bersama karena adanya kepemimpinan transformasional. Penelitian Dwipayana & Sariyathi (2018), Jaya & Adnyani (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dari uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

H₁: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Hasil penelitian oleh Suniastuti & Suana (2012), Brahmasari & Siregar (2009), Iswara & Sudharma (2013), Marhendro & Indartono (2016), Pribadi & Herlena (2016), Suniastuti &

Suana (2012), serta Jaya (2015) membuktikan disiplin kerja karyawan akan meningkat dengan signifikan sebagai akibat dari peningkatan budaya organisasi. Hipotesis yang diajukan berdasarkan kajian empiris tersebut adalah :

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Suaip & Astuti (2015) membuktikan setiap peningkatan komunikasi akan meningkatkan disiplin kerja secara signifikan. Dessy & Wibawa (2015) dalam penelitiannya membuktikan disiplin karyawan merupakan *output* dari peningkatan intensitas komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan. Dila & Rochmah (2015) menyatakan semakin efektif pola komunikasi maka disiplin karyawan juga akan mengalami peningkatan. Peningkatan disiplin kerja yang signifikan diakibatkan karena adanya komunikasi yang intensif (Udayanto *et al.*, 2015) . Aziz & Muchtar (2016) mengemukakan semakin intensif komunikasi yang dilakukan secara internal maka disiplin kerja juga akan ikut meningkat secara nyata. Hipotesis yang diajukan berdasarkan kajian empiris tersebut adalah :

H₃ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Pencapaian tujuan perusahaan pada dasarnya terbentuk dari adanya individu-individu yang memiliki perbedaan pandangan dan juga kepentingan namun dapat disatukan untuk meraih tujuan bersama karena adanya kepemimpinan transformasional. Penelitian Dwipayana & Sariyathi (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Suniastuti & Suana (2012), Brahmasari & Siregar (2009), Iswara & Sudharma (2013), Marhendro & Indartono (2016), Pribadi & Herlena (2016) membuktikan budaya organisasi merupakan antecedent bagi peningkatan disiplin kerja secara signifikan. Dila & Rochmah (2015) menyatakan semakin efektif suatu komunikasi dilakukan maka disiplin kerja akan meningkat secara signifikan. Hipotesis yang diajukan adalah :

H₄ : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan pendekatan statistik karena terdapat hipotesis yang perlu diuji kebenarannya berdasarkan pada fenomena faktual yang terjadi di lokasi penelitian, sehingga penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Pada penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian pada Fashion Market Denpasar. Yang beralamat di Jl.

Diponegoro No.99 Denpasar karena ditemukan adanya permasalahan terkait variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja. Variabel dalam penelitian ini teridentifikasi sebagai variabel bebas (kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komunikasi) dan variabel terikat (disiplin kerja). Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan wawancara dengan karyawan dan juga pimpinan Fashion Market dan mendistribusikan kuisisioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 38 orang dengan menggunakan metode sensus karena jumlah populasi yang kecil yaitu kurang dari 100 orang. kuisisioner yang telah dijawab lengkap kemudian ditabulasi dan dilakukan uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas dengan *software* SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dikemukakan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan diperoleh nilai lebih dari 0,30 sehingga instrumen dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat minimal validitas. Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (0,957), budaya organisasi (0,958), komunikasi (0,975), dan disiplin kerja (0,965) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket.
Kepemimpinan transformasional	No. 1 - 8	>0,30	Valid	0,957	Reliabel
Budaya organisasi	No. 9 - 15			0,958	
Komunikasi	No. 16 - 25			0,975	
Disiplin kerja	No. 26 - 33			0,965	

Sumber : data diolah (2022)

Pada Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 34 orang dengan persentase 89,5%, sedangkan laki - laki sebanyak 4 orang atau 10,5%. Responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMK/Sederajat sebanyak 36 orang atau 94,7%, sedangkan pendidikan terakhir S1 sebanyak 2 orang dengan persentase 5,3% merupakan responden dengan jumlah paling sedikit. Karakteristik responden berdasarkan usia, didominasi oleh responden dengan usia 20

– 30 tahun yaitu sebanyak 26 atau 68,4%, sedangkan responden usia 41 - 50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6% sebagai yang paling sedikit jumlahnya.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		(Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	4	10,5
	Perempuan	34	89,5
	Total	38	100
Pendidikan Terakhir	SMK/Sederajat	36	94,7
	S1	2	5,3
	Total	38	100
Usia	20 – 30 tahun	26	68,4
	31 – 40 tahun	11	28,9
	41 – 50 tahun	1	2,6
	Total	38	100

Sumber : data diolah (2022)

Data penelitian dapat dikemukakan telah memenuhi syarat normalitas data dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,949 > 0,05$ dengan metode Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat pada Tabel 3. Gejala multikolinearitas juga dapat dikonfirmasi tidak terjadi dalam model regresi yang diajukan dengan nilai *Tolerance* variabel kepemimpinan transformasional (0,565), budaya organisasi (0,591), dan komunikasi (0,652) lebih dari 0,1 dan VIF masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Model regresi menunjukkan sifat homokedastisitas dengan nilai Sig. setiap variabel bebas lebih dari 0,05 atau dengan kata lain tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig (2-tailed)	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig
Kepemimpinan transformasional		0.565	1.769	0.447
Budaya organisasi	0,949	0.591	1.692	0.609
Komunikasi		0.625	1.600	0.548

Sumber : data diolah (2022)

Dari Tabel 4 dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja dalam penelitian ini dipengaruhi sebesar 75,5% ($0,757 \times 100\%$) oleh kombinasi dari variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komunikasi yang dapat dilihat dari nilai *R square*. Sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi atau disebabkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam model regresi ini.

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	0.757	0.735	3.267

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel dapat diketahui persamaan regresinya penelitian ini adalah $Y = 0,054 + 0,273X_1 + 0,422X_2 + 0,287X_3$. Secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 0,054 yang artinya apabila variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komunikasi tidak mengalami perubahan maka disiplin kerja akan sebesar konstan 0,054. Hasil analisis data untuk menguji Hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan kepemimpinan transformasional maka akan diikuti dengan terjadinya peningkatan disiplin kerja secara signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,273 (positif) dengan nilai $t_{hitung} (2,202) > t_{tabel} = 2,032$ dan nilai signifikansi $(0,035) < \text{nilai } \alpha (0,05)$ sehingga H1 yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja dapat diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwipayana & Sariyathi (2018), Liyas (2017), Nazar (2017), dan Jaya & Adnyani (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Hasil uji hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan akan meningkat dengan signifikan ketika terjadi peningkatan budaya organisasi, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,422 (positif), nilai $t_{hitung} = 3,736 > t_{tabel} = 2,032$ dan nilai signifikansi $(0,001) < \text{nilai } \alpha (0,05)$ sehingga H2 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja dapat diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suniastuti & Suana (2012), Brahmasari & Siregar (2009), Iswara & Sudharma (2013), Marhendro & Indartono (2016), Pribadi & Herlena (2016), Suniastuti & Suana (2012), serta Jaya (2015) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Peningkatan komunikasi dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan secara signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien 0,287 (positif), nilai $t_{hitung} (3,487) > t_{tabel} = 2,032$ dan nilai signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$ sehingga hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Udayanto *et al.*, (2015) dan Aziz & Muchtar (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.054	3.046		0.018	0.986
1 Kepemimpinan transformasional	0.273	0.124	0.248	2.202	0.035
Budaya organisasi	0.422	0.113	0.411	3.736	0.001
Komunikasi	0.287	0.082	0.373	3.487	0.001

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6 dengan tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 3 dan derajat penyebut 34, nilai $F_{tabel} (2,88) < F_{hitung} (35,251)$ serta diperoleh nilai signifikansi $(0.000) < \alpha (0,05)$ sehingga H_4 diterima. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional (X1), komunikasi (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1), komunikasi (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suniastuti & Suana (2012), Brahmasari & Siregar (2009), Iswara & Sudharma (2013), Marhendro & Indartono (2016), Pribadi & Herlena (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1128.695	3	376.232	35.251	.000 ^b
Residual	362.884	34	10.673		
Total	1491.579	37			

Sumber : data diolah (2022)

Simpulan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja yang berarti setiap terjadi peningkatan kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan Fashion Market. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja yang berarti setiap terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan Fashion Market. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja yang berarti setiap peningkatan komunikasi akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja karyawan Fashion Market. Saran yang dibagikan antara lain pemimpin Fashion

Market Denpasar harus selalu mendorong serta membantu karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan masalah secara cermat, memberikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama antar karyawan serta membuatkan acara kebersamaan antar karyawan, sehingga nantinya terjalin komunikasi yang baik antar karyawan, dan diharapkan secara rutin melakukan diskusi dengan karyawan untuk membangun komunikasi yang baik dengan karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, D. O. (2016). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Aziz, 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.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk." *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238–250.
- Dessy, P. N. A., & Wibawa, I. M. A. (2015). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat." *E-Jurnal Manajemen*, 4(2), 399–409.
- Dila, A. N., & Rochmah, T. N. (2015). "Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Tim Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Rumah Sakit X Surabaya." *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 3(2), 129–138.
- Dwipayana, I. M. G. A., & Sariyathi, N. K. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 2913–2941.
- Iswara, I. G. A. R. P., & Sudharma, I. N. (2013). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar." *E-Jurnal Manajemen*, 2(6), 671–682.
- Jasinskas, E., Mazloev, V. Z., & Simanavicius, A. (2016). No Title. *Montenegrin Journal of Economics, Economic Laboratory for Transition Research (ELIT)*, 12(4), 113–119.
- Jaya, K. Y. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2702–2721.
- Jaya, U. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Dan Produktivitas Wartawan Tribun Pekanbaru." *Jom FEKON*, 2(1), 1–19.
- Liyas, J. N. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri." *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2), 1–10.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Marhendro, H. L., & Indartono, S. (2016). "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul)." *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 199–210.
- Nazar, A. F. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Posmetro Mandau Duri." *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 7(2), 237–244.

-
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84.
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). "Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon". *Psymphatic Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234.
- Rivai, V. (2010). *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik."* Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *"Perilaku Organisasi."* Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2010). *"Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja."* Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Shiva, M. S. A. M., & Suar, D. (2012). "Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations". *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 23(3), 684–710.
- Suaip, M. R., & Astuti, H. W. (2015). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung." *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 1(1), 55–64.
- Suniastuti, N. P. E., & Suana, I. W. (2012). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1(1), 90–109.
- Tsai, Y. (2011). "Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction." *BMC Health Services Research*, 11(1), 1–9.
- Udayanto, R. ., Bagia, I. ., & Yuliantini, N. . (2015). "Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola." *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 3(1), 1–9.
- Widodo, J. (2008). "Kepemimpinan Pendidikan Transaksional dan Transformasional di SMK Non Teknik." *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 123–128.