
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar

Dewa Ayu Trisna Novianingsih ⁽¹⁾

I Wayan Suartina ⁽²⁾

I Gede Aryana Mahayasa ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : tikayu439@gmail.com

ABSTRACT

The level of employee discipline must always be considered by the company so that their actions remain on the predetermined path. It is expected that this research can determine the influence of leadership style, motivation, and organizational culture on employee work discipline at UD. Putra Bali Glass Gianyar. The entire population is used as a sample with a fixed number of 32 people selected with a saturated sample. Data analysis using multiple linear regression. The data analysis conducted shows that both partially and simultaneously, leadership style, motivation, and organizational culture are able to influence employee work discipline at UD. Putra Bali Glass Gianyar positively and significantly. Suggestions from the results of this study are to always maintain employee work discipline by considering factors of leadership style, motivation, and organizational culture

Keywords: Leadership Style; Motivation; Organizational culture; Work Discipline

ABSTRAK

Tingkat kedisiplinan karyawan harus selalu diperhatikan perusahaan agar tindakan yang dilakukannya tetap berada pada jalur yang telah ditetapkan. Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. Keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah yang ditetapkan sebanyak 32 orang yang dipilih dengan sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Analisis data yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa baik secara parsial maupun simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi mampu mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada UD. Putra Bali Glass Gianyar dengan positif dan signifikan. Saran dari hasil penelitian ini adalah selalu menjaga disiplin kerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja

Pendahuluan

Tantangan usaha yang semakin keras dan banyak, membuat para pengusaha harus selalu mampu untuk menjamin usahanya dapat menghadapi tantangan tersebut (Pribadi & Herlena, 2016). Perusahaan harus membangun kekuatan internalnya agar dapat menyesuaikan dengan

segala situasi dan kondisi yang terjadi (Hasanah, 2018). Pengendalian sumber daya manusia menjadi salah satu strategi perusahaan dalam memperkuat kekuatan internalnya. Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki karyawan (Rastana *et al.*, 2021). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan karyawan dalam mematuhi segala aturan dan norma yang diterapkan di perusahaan (Widnyani & Suartina, 2021). Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai dengan arah yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga segala tindakan yang dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan (Sunarsi, 2018).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam mengarahkan karyawan juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan (Puja dan Mahayasa, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dilakukan oleh pimpinan dalam upaya melakukan pendekatan pada karyawan untuk kepentingan organisasi/perusahaan (Setiawan, 2018). Pimpinan harus mampu mengarahkan karyawan agar bekerja lebih produktif untuk pencapaian tujuan perusahaan (Heikal, 2016). Motivasi karyawan juga penting dalam memastikan kedisiplinan karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan (Zahari, 2015). Membangun motivasi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja yang di dalam perusahaan (Saputra, 2019), (Parta dan Mahayasa, 2021). Selain itu, budaya organisasi yang diterapkan perusahaan juga berperan membangun kedisiplinan karyawan (Wardhani *et al.*, 2016). Budaya organisasi adalah segala norma dan pedoman yang menjadi karakteristik perusahaan dalam bertindak (Bata & Pradhanawati, 2018). Budaya dalam perusahaan akan menjadi pembeda dari perusahaan lainnya yang memuatnya tertarik (Brahmannanda & Suwandana, 2018).

UD. Putra Bali Glass Gianyar adalah usaha yang bergerak dalam bidang produksi kaca tuang yang beralamat di Jalan Slukat Keramas, Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Dari hasil observasi, ditemukan bahwa Karyawan meninggalkan tempat kerja lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan, yang menjadi salah satu indikasi kedisiplinan kerja menurun karena pekerjaan yang diselesaikan menjadi tidak efisien dan banyak waktu yang terbuang. Terdapat banyak kekurangan yang dimiliki karyawan sehingga mengganggu produktivitasnya dalam bekerja seperti kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan, pimpinan kurang tegas dalam mengarahkan karyawan, kurangnya penghargaan yang diberikan atas prestasi karyawan, dan kurangnya sikap kompetitif karyawan sehingga banyak karyawan bersantai sehingga berdampak terhadap tingkat produksi perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari disiplin karyawan yang bekerja sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sari & Kawiana, 2021). Disiplin yang baik

akan membantu perusahaan dalam meminimalisir segala kesalahan dan juga mencegah kerugian yang dapat dideritanya (Widiawati, 2016). Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putra Bali Glass Gianyar.

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan memegang peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat menjadi strategi yang tepat dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Setiawan (2018), Sugiyatmi *et al.*, (2016), serta Putra *et al.*, (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitin sebelumnya, maka dalam penelitian ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putera Bali Glass Gianyar.

Motivasi karyawan sangat memepngaruhi segala tindakan yang akan dilakukannya di perusahaan. Motivasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan lebih disiplin dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maskimal. Gita & Yuniawan (2016), Saputra (2019), serta Sulistyaningsih (2021) menemukan bahwa motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja secara positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putera Bali Glass Gianyar.

Perusahaan yang mampu menerapkan budaya organisasi yang disiplin akan mempermudah dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi akan menjadi landasan bertindak dari setiap anggota perusahaan sehingga semua aktivitas perusahaan dilakukan secara disiplin dan sesuai dengan laurnya masing-masing (Widiyaniti, dkk., 2021). Zakaria (2016), Pribadi & Herlena (2016), serta Suli (2018) menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putera Bali Glass Gianyar.

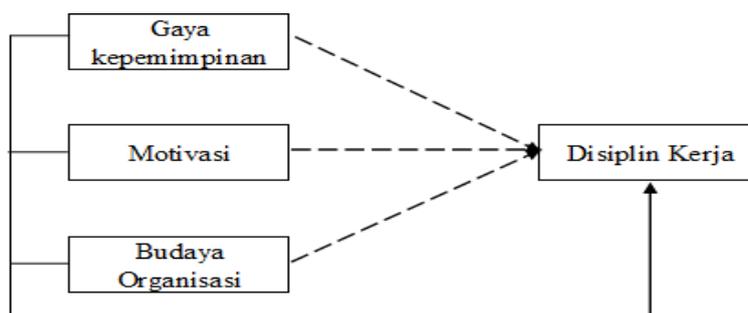
Disiplin kerja sangat penting untuk ditingkatkan agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan. Peningkatan disiplin kerja akan memberikan banyak

keuntungan bagi perusahaan sehingga nantinya akan mampu mencapai tujuannya. Disiplin kerja tinggi dari karyawan dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Wardhani *et al.*, (2016), Bata & Pradhanawati (2018), serta Gita & Yuniawan (2016) menemukan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₄ : Gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putera Bali Glass Gianyar.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yang mana dalam hal iniditujukan untuk menguji pengaruh yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. UD. Putra Bali Glass Gianyar merupakan lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian ini. Keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah yang ditetapkan sebanyak 32 orang yang dipilih dengan sampel jenuh dimana peneliti melibatkan seluruh populasi penelitian sebagai sampel. Untuk mendapatkan data primer, peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada para responden. Terkait dengan jawaban responden pada item pertanyaan yang diajukan untuk tiap variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Setelah data hasil penyebaran kuesioner terkumpul, setelahnya akan dianalisis menggunakan



regresi linier berganda agar dapat menguji setiap hipotesis yang diajukan.

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: (Gita & Yuniawan, 2016) serta Sulistyaningsih (2021)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari Tabel 1 diketahui bahwa item pernyataan telah valid dan reliabel karena nilai

koefisien korelasinya $> 0,30$ dan *cronbach's alphanya* $> 0,60$.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	No. 1 - 15	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
2	Motivasi (X2)	No. 1 - 15				
3	Budaya organisasi (X3)	No. 1 - 15				
4	Disiplin Kerja (Y)	No. 1 - 16				

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil penyebaran kuesioner, diketahui karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu responden laki-laki lebih dominan yaitu sebanyak 20 orang (62,5%) dibandingkan responden perempuan sebanyak 12 orang (37,5%). Responden dominan berusia usia 25 - 40 tahun sebanyak 17 orang atau 53,1% yang mana dikategorikan usia produktif. Responden terbanyak adalah lulusan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 29 orang (90,6%). Responden dengan lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 20 orang (62,5%) lebih mendominasi dibandingkan dengan yang lainnya.

Dari Tabel 2 diketahui bahwa, data telah terdistribusi normal yang terlihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$. Data tidak menunjukkan adanya multikolinieritas yang terlihat dari nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 . Selain itu, data juga menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas yang terlihat dari nilai *sig.* $> 0,05$.

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Sig.</i>
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,629	0,462	2,164	0,183
2	Motivasi (X2)		0,463	2,160	0,084
3	Budaya organisasi (X3)		0,481	2,077	0,867

Sumber: Data diolah (2021)

Nilai *R square* pada Tabel 3 menyatakan bahwa 76,5% variasi variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 23,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.740	6.331

Sumber: Data diolah (2021)

Persamaan yang diperoleh dari hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 3 yaitu $Y = 6.326 + 0,300X_1 + 0,305X_2 + 0,371X_3$ yang memberikan interpretasi sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi 0,300 (positif), nilai t-hitung = 2,384 $>$ nilai t-tabel = 2,048 dengan

nilai signifikansi = $0,024 < 0,05$. Sehingga, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di UD. Putra Bali Glass Gianyar. Artinya jika terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan disiplin kerja. Hasanah (2018), Sunarsi (2018), serta Setiawan (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.

Nilai koefisien regresi 0,305 (positif), nilai t-hitung = $2,220 > \text{nilai t-tabel} = 2,048$ dengan nilai signifikansi = $0,035 < 0,05$. Sehingga, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di UD. Putra Bali Glass Gianyar. Artinya jika terjadi peningkatan pada motivasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Heikal (2016), Indriyati (2017), serta Saputra (2019) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.

Nilai koefisien regresi 0,371 (positif), nilai t-hitung = $2,826 > \text{nilai t-tabel} = 2,048$ dengan nilai signifikansi = $0,009 < 0,05$. Sehingga, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di UD. Putra Bali Glass Gianyar. Artinya jika terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Pribadi & Herlena (2016), Widiawati (2016), serta Bata & Pradhanawati (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.

Tabel 4 Hasil Uji Signifikansi T (t-Test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,326	5,667		1,116	0,274
Gaya Kepemimpinan	0,300	0,126	0,321	2,384	0,024
¹ Motivasi	0,305	0,138	0,299	2,220	0,035
Budaya Organisasi	0,371	0,131	0,373	2,826	0,009

Sumber: Data diolah (2021)

Dari Tabel 5 diketahui nilai f-hitung = $30,450 > \text{f-tabel} = 2,95$ dan nilai signifikansi = $0,000 < =0,05$. Sehingga, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan di UD. Putra Bali Glass Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. Sugiyatmi *et al.*, (2016), Widiawati (2016) serta Sulistyaningsih (2021), serta menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi F (f-Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.661.648	3	1.220.549	30.450	.000 ^b
1 Residual	1.122.352	28	40.084		
Total	4.784.000	31			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis adalah (1) gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan, (2) motivasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan, (3) budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan, dan (4) gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan. Implikasi dari penelitian ini adalah pegawai perlu lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dengan selalu memberikan perintah secara jelas. Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawannya agar mampu menyelesaikan tanggungjawabnya. pimpinan UD. Putra Bali Glass Gianyar disarankan untuk memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar norma atau peraturan yang ada dikantor sehingga tercipta budaya organisasi yang baik.

Daftar Pustaka

- Bata, L. B. P., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja Di Magelang) Leonita. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 7(5), 1–10.
- Brahmannanda, S., & Suwandana, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(7), 1–30.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 161.
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1), 69–76.
- Heikal, M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Prosiding : Seminar Nasional Ekonomi Iv*, 13(2), 811–824.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajiwa Dewantara*, 1(2), 134–146.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65-76.
- 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.
- Puja, I. M. S., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Relevansi Kepemimpinan Hindu Dalam Organisasi di Era Milenium. *Widya Manajemen*, 3(2), 186-203.
- Putra, Wayan Rekayana Yasa, Agung, Anak Agung Putu, & Keprameni, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Kabupaten Badung. *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (Jsam)*, 1(4), 576–595.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843. <https://Ejournal.Unhi.Ac.Id/Index.Php/Widyaamrita/Article/View/1403>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316–325.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orchid Boga Utama. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 195–215.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT. Pln (Persero) Area Surakarta). *Jurnal Prima Ekonomika*, 9(1), 48–64.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Pt, E. G. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2(2), 1–18.
- Suli, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Fakfak. *E Jurnal Ukim*, Xii(1), 196–211.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Stie Anindyaguna*, 3(1), 180–194.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Wardhani, I., Machasin, & Amsal, C. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Jom Fekon*, 3(1), 95–107.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Widiawati, K. (2016). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di Smkn 6 Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(2), 393–417.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Lelang Bali Di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 319–334.
- Zahari, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 47–57.
- Zakaria, N. (2016). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Presensi Electronic Data Capture (Edc) Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pare. *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 81–86.