

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. BINTANG DUPA WANGI GEBOGAN

Gde Bayu Surya Parwita¹, Made Ika Prastyadewi², Ni Kadek Tharis Tyana Dewi³

¹²³ Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : gdebayusurya@unmas.ac.id

ABSTRAK : Karyawan merupakan sumber daya terpenting yang memiliki kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan dengan sampel penelitian yang berjumlah 35 responden yang diambil menggunakan sensus jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisoner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan, sehingga semakin meningkat Kepuasan Kerja maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan sehingga semakin meningkat Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan, sehingga baik meningkat Budaya Organisasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

ABSTRACT: *Employees are the most important resource that has the key to success in an organization. Human resource management is the management and utilization of existing resources for individuals with the aim of increasing productivity and quality of resources in a company maximally and regularly. This research aims to test and analyze the influence of job satisfaction, work discipline and organizational culture on employee performance. This research was conducted at UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan with a research sample of 35 respondents taken using a saturated census. All data obtained from the questionnaire distribution is suitable for use, then analyzed using multiple linear regression. The research results show that (1) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance at UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan, so that the more job satisfaction increases, the more employee performance at UD will increase. Bintang Dupa Wangi Gebogan (2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan so that the more work discipline increases, the more employee performance at UD will increase. Bintang Dupa Wangi Gebogan (3) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan, so that the organizational culture increases, the employee performance at UD increases. Gebogan Fragrant Incense Star.*

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Work Discipline, Organizational Cultur.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya dalam suatu perusahaan secara maksimal dan teratur (Putri *et al.*, 2020). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi bagi suatu organisasi (Hasanah & Lo, 2020). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan (Melati *et al.*, 2020). Menurut (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021) kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sebagai rasa senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya yang berasal dari internal maupun eksternal dirinya sendiri (Antari, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini dampak dalam positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak kepuasan kepada suatu karyawan, apabila di dalam suatu perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai harapan karyawan. Karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapan yang sesuai dengan tujuan mereka bekerja. Jika harapannya terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas namun jika harapannya tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan merasa puas, sehingga

Vol 5 Nomor 8 Agustus 2024

dapat memunculkan kinerja yang kurang maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hutasuhut (2022), Santoso & Riyanto (2020), Rinny *et al.*, (2020), Herlissha & Riyanto (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Atmaja (2021) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Sulila, 2019). Disiplin kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan dalam mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan yang diterapkan untuk mendukung perusahaan dan usahanya mencapai tujuan (Hasanah, 2020). Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal di sebuah perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin agar terwujudnya tujuan yang diharapkan sebuah perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.*, (2020), Amri *et al.*, (2021), Mulyadin *et al.*, (2023), Hasanah & Lo (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan yang diinginkan perusahaan (Asbari *et al.*, 2019). Budaya organisasi adalah suatu skema terbentuk dari pengalaman terkait etika yang kemudian disempurnakan oleh organisasi (Lubis & Hanum, 2020). Budaya organisasi merupakan pola, keyakinan dan juga nilai – nilai yang harus dianut oleh setiap individu didalam organisasi (Dunggio, 2020). Budaya organisasi menjadi salah satu acuan pada karyawan untuk bekerja secara total dan memberikan pelayanan yang optimal. Apabila budaya yang diterapkan perusahaan terlalu mengikat kebebasan karyawan, maka timbul ketidakpuasan kerja yang berujung pada stres kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Matriadi (2022), Ihsani & Wijayanto (2020), Widiarni *et al.*, (2019), Suwandana & Susandya (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Irwan *et al.*, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan UD Bintang Dupa Wangi Gebogan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dupa. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi awal yang dilakukan di UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan dimana terdapat fenomena karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaan karena masih ada kekurangan yang terjadi dalam perusahaan dan beberapa karyawan merasa belum puas dengan gaji yang di berikan perusahaan, sehingga berpengaruh buruk pada kinerja karyawan. Kehadiran karyawan yang cukup rendah serta

tingkat kedisiplinan yang belum maksimal. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang kurang ramah dalam melayani, sehingga berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Teori penetapan tujuan ini untuk menjelaskan perilaku manusia dalam situasi kerja tertentu. Teori ini mengungkapkan bahwa penetapan tujuan pada dasarnya berhubungan dengan pemenuhan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa tujuan yang spesifik, menantang dan diterima oleh pekerja bersama umpan balik yang tepat akan mendorong tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat dikaitkan dengan partisipasi karyawan dalam menghasilkan penilaian kinerja karena penilaian kinerja melibatkan penetapan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan pada akhir periode penilaian (Cheruiyot *et al.*, 2023). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati yaitu bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu seperti, suatu pekerjaan dan sebuah proyek baru sampai tujuan tercapai (Wangmuba dalam Ramandei, 2020). Teori penetapan tujuan memotivasi mengingat fakta bahwa ada kekurangan yang harus dipenuhi antara kinerja saat ini dan masa

depan. Dengan adanya teori penetapan tujuan akan meningkatkan dorongan karyawan, memberikan kompetensi dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja.

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai masalah yang masih mempunyai sifat praduga karena masalah tersebut masih harus dibuktikan benar atau tidaknya. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sebagai rasa senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya yang berasal dari internal maupun eksternal dirinya sendiri (Antari, 2019). Irwansyah (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah memberikan rasa puas untuk maju dan mendapatkan penghargaan dan kepuasan karyawan yang telah terpenuhi yang sesuai dengan harapan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standar kinerja (Ihsani & Wijayanto, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Sulila, 2019). Disiplin

kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan dalam mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan yang diterapkan untuk mendukung perusahaan dan usahanya mencapai tujuan (Hasanah, 2020). Menurut Efendi *et al.*, (2020) disiplin kerja adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh sebuah organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan yang diinginkan perusahaan (Asbari *et al.*, 2019). Menurut Lubis & Hanum, (2020) budaya organisasi adalah suatu skema terbentuk dari pengalaman terkait etika yang kemudian disempurnakan oleh organisasi. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan harus tetap mampu mengendalikan individu sumber daya manusianya. Budaya organisasi yaitu proses persatuan gaya kultur serta perilaku tiap individu yang terbawa dari kultur sebelumnya ke dalam tatanan yang baru, yang mampu memengaruhi suatu tujuan (Emil & Albetris, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan yang berlokasi di Jalan Mengwitani No.100 X, Mengwitani, Mengwi, Badung, Provinsi Bali - Indonesia. Dalam penelitian ini yang

menjadi objek penelitian adalah Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan.

Kepuasan kerja adalah sebagai rasa senang dan puas yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan serta rasa untuk maju dan mendapatkan penghargaan dan kepuasan kerja yang dipenuhi sehingga mencapai tujuan perusahaan. Indikator kepuasan kerja menurut Lisih & Andy (2021) sebagai berikut: upah pekerjaan, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Disiplin kerja adalah suatu upaya yang digunakan para atasan untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan dan kesediaan karyawan mentaati peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Syafitri & Wasiman (2020) sebagai berikut: kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif bekerja, kehadiran tepat waktu dan tanggung jawab. Budaya organisasi adalah suatu alat yang digunakan perusahaan untuk menuntun perilaku karyawannya untuk membentuk suatu kebiasaan, serta tingkah laku sehari-hari dan dijadikan acuan terhadap pengambilan keputusan, sehingga sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan. Indikator budaya organisasi menurut Darmadi (2021) sebagai berikut: dorongan manajemen, pengarahan, pengontrolan, personalitas dan toleransi terhadap konflik.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan

Vol 5 Nomor 8 Agustus 2024

adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan karyawan UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan 35 orang. Metode pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi: 1) Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas), 2) Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, 'Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas), 3) Analisis Regresi Linear Berganda, serta 4) Uji Kelayakan Model (Uji F, Koefisien Determinasi, dan Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden, diperoleh bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, berumur dalam rentang 40- 49 tahun, memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, serta memiliki masa kerja sekitar 1-5 tahun.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh bahwa masing-masing indikator yang berupa pernyataan variabel memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,30, maka indikator yang dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validasi data. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, maka disimpulkan bahwa semua instrumen sudah reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Sig.
N	35
Test Statistic	0,092
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Tabel 1 menyajikan hasil uji normalitas yang memperoleh nilai *test statistic* sebesar 0,092 dan tingkat signifikansi sebesar 0,200 dan bila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kepuasan Kerja	0.613	1.632
Disiplin Kerja	0.605	1.653
Budaya Organisasi	0.497	2.013

Tabel 2 menyajikan hasil uji multikolinearitas yang memperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,613 dan VIF sebesar 1,632 variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,605 dan VIF sebesar 1,653 serta variabel budaya organisasi (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,497 dan VIF sebesar 2,013. Semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 5. 15
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.890	2.810		-0.317	0.753
Kepuasan Kerja	0.657	0.232	0.335	2.831	0.008
Disiplin Kerja	0.452	0.208	0.259	2.176	0.037
Budaya Organisasi	0.610	0.193	0.415	3.161	0.004
R					0.857
R Square					0.735
Adjusted R Square					0.709
F Statistic					28,611
Signifikansi Uji F					0.000

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.438	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.216	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.244	Bebas Heteroskedastisitas

Tabel 3 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas bahwa semua variabel bebas (Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi) memiliki nilai signifikansi ‘yaitu: 0,438; 0,216 dan 0,244 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Persamaan regresi yang terbentuk yaitu:
 $Y = -0,890 + 0,657X_1 + 0,452X_2 + 0,610X_3$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) serta Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$b_1 = 0,657$ hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat Kepuasan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = 0,452$, hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_3 = 0,610$, hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Budaya

Organisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan Tabel 4 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,709. Hal ini berarti Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Hasil uji t berdasarkan Tabel 4 memperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi, variable kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008, disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037, budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dimana ketiga nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standar kinerja (Ihsani & Wijayanto, 2020). Menurut (Tanjung *et al.*, 2022), kepuasan kerja merupakan perilaku menguntungkan dimiliki

pekerja dengan pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja. Evaluasi ini, yang dapat dilakukan pada salah satu pekerjaannya, dilakukan untuk menunjukkan penghargaan atas pencapaian salah satu nilai kerja yang paling signifikan. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan menyenangkan dari hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya dalam memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Purnama & Riana, 2020).

Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,831 dengan tingkat signifikansi 0,008 dimana nilai tersebut lebih kecil atau kurang dari 0,05 yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, adanya kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan pula.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Jufrizen & Hutasuhut (2022) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kehadirannya dalam bekerja, kemauan bekerja juga sering dipengaruhi oleh keinginan berpindah karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Riyanto (2020) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perusahaan sebaiknya meningkatkan kepuasan karyawan kontrak dengan memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan sesuai dengan prestasi

kerja dan masa kerjanya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Rinny et al., (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan merasa memiliki kepuasan kerja jika memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterimanya untuk melaksanakan pekerjaan melebihi tenaga kerja individu dan biaya yang telah mereka keluarkan, dan selisihnya masih cukup untuk mengisi hidupnya. Herlissha & Riyanto (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perusahaan harus meningkatkan kepuasan karyawan dengan cara memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Puspitawati & Atmaja (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat kepuasan karyawan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat dirasakan karyawan UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan salah satunya dalam pemenuhan kebutuhan saat bekerja dimana karyawan mampu mencapai kebutuhan mereka melalui pekerjaan apa yang dapat dilakukan sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang dihasilkan. Ketika karyawan diperlakukan secara adil dalam bekerja di tempat kerja, karyawan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan. Ketika karyawan mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka mereka akan merasa puas

dengan apa yang telah mereka hasilkan untuk perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan mendapatkan upah yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka mereka tidak merasa puas sehingga kinerja yang dihasilkan menurun. Jika di dalam perusahaan terdapat rekan kerja yang mampu berkolaborasi secara efektif satu sama lain untuk melakukan tugas yang diberikan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung berbicara positif tentang perusahaannya, dan suka membantu orang lain orang atau rekan kerja dan berusaha menyelesaikan seluruh pekerjaannya lebih baik dari yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan.

Disiplin kerja adalah upaya melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, tepat waktu, taat aturan, sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Kelibulin et al., 2020). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati aturan aturan serta norma-norma kerja yang ada di dalam perusahaan. Dengan aturan dan norma akan disiplin kerja tersebut pimpinan dapat menjalin komunikasi dengan karyawan dengan tujuan agar karyawan bersedia untuk merubah perilaku mereka dengan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan (Pebrianti & Jontro, 2020).

Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,176 dengan tingkat signifikansi 0,037 dimana nilai tersebut lebih kecil atau kurang dari 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2

diterima. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, adanya disiplin kerja yang rendah akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iptian et al., (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh Amri et al., (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai atau organisasi, disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadin et al., (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti disiplin tidak hanya cerminan dari sikap positif seorang pegawai tetapi juga sangat membantu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hasanah & Lo (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin memiliki reaksi positif dan kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Kelibulin, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin rendah disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin buruk pula kinerja dari karyawan tersebut.

Disiplin adalah kunci sukses, menaati perintah pimpinan tentang peraturan yang

Vol 5 Nomor 8 Agustus 2024

berlaku dan kesediaan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Karyawan UD. Bintang Dupa Swangi Gebogan mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia sesuai dengan ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan melanggar peraturan di dalam perusahaan, mereka akan menerima sanksi dan menjalankan hukuman yang diberikan oleh atasan akibat dari pelanggaran peraturan yang telah dilakukan. Selain itu, kehadiran tepat waktu merupakan suatu hal untuk melatih kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan. Karyawan yang tepat waktu adalah karyawan yang mempunyai kedisiplinan dan komitmen yang kuat. Karyawan harus memiliki tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dalam menentukan target atau tujuan yang diinginkan perusahaan. Semakin tinggi rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kedisiplinan yang tercipta di dalam perusahaan. Sebaliknya, jika semakin rendah yang dimiliki karyawan, maka rendahnya tingkat kedisiplinan yang tercipta di dalam perusahaan, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan harus tetap mampu mengendalikan individu sumber daya manusianya. Budaya organisasi merupakan

pola, keyakinan dan juga nilai – nilai yang harus dianut oleh setiap individu didalam organisasi (Dunggio & Swastiani, 2020). Menurut (Widnyani & Suartina, 2021) budaya organisasi adalah alat yang menuntun perilaku anggotanya, serta yang mengelilinginya tiap hari, selain itu juga yang membentuk suatu kebiasaan hingga di implementasi oleh tiap anggotanya. Budaya organisasi adalah suatu aturan kerja yang dijadikan acuan atau pedoman tingkah laku sehari-hari dan dijadikan acuan terhadap pengambilan keputusan di dalam perusahaan serta yang mengarahkan segala sesuatu di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Wicaksono, 2021).

Hasil pengujian menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,161 dengan tingkat signifikansi 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil atau kurang dari 0,05 yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, adanya budaya organisasi yang rendah akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Matriadi (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ihsani & Wijayanto (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi

kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Widiarni et al., (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat tentu akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik dan peningkatan kinerja karyawan. Suwandana & Susandya (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Irwan et al., (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi yang diterapkan masih belum sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan karena masih ada faktor yang perlu diperbaiki dalam penerapan budaya organisasi yaitu dengan meningkatkan dorongan bagi setiap karyawan untuk selalu berinovasi dalam menciptakan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek- aspek atau nilai -nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi dijadikan sebagai dasar untuk mengontrol perilaku para anggota organisasi dan juga memiliki fungsi bagi organisasi itu sendiri. Membangun dan mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi sebagai alat untuk

menciptakan integritas agar para manajer pegawai mau melaksanakan perencanaan strategis. Karyawan UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan mendapatkan dukungan dari pemimpin di dalam melaksanakan pekerjaannya seperti komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan saling menerima pendapat antara satu dengan yang lainnya. Pemimpin juga mampu memberikan dorongan dan arahan kepada karyawannya. Selain itu, karyawan UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan juga mendapatkan pengawasan oleh pimpinan perusahaan di dalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Sikap toleransi terhadap konflik di dalam perusahaan, misalnya timbulnya kesabaran dalam mengatasi problematika atau masalah yang terjadi di lingkungan kerja. Karyawan mudah dalam berinteraksi maupun berkomunikasi dengan karyawan lain, baik dalam suatu organisasi ataupun dalam berbagai kelompok lainnya. Budaya organisasi mempengaruhi pembentukan kinerja yang efektif. Apabila di dalam perusahaan terdapat budaya organisasi yang baik, maka akan terciptanya kinerja yang maksimal, sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya, semakin rendahnya budaya organisasi di dalam perusahaan, maka kinerja yang tercipta juga akan rendah, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan dengan melibatkan 35 responden yaitu karyawan UD. Bintang Dupa

Wangi Gebogan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan.

Saran yang dapat diberikan kepada pihak UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan terhadap variabel kepuasan kerja yaitu agar UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan memberikan upah yang sesuai dengan kinerja yang karyawan hasilkan. Terkait variabel disiplin kerja, saran yang dapat diberikan yaitu agar UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan memberikan sanksi tegas untuk karyawan yang tidak menaati aturan kerja perusahaan. Terkait variabel budaya organisasi, saran yang dapat diberikan yaitu agar pemimpin UD. Bintang Dupa Wangi Gebogan memberikan pengawasan kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. pln (persero) p3b Sumatera upt Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88-99.
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 31.

- Arifin, A. H., & Matriadi, F. (2022). The Role of Job Satisfaction in Relationship to Organization Culture and Organization Commitment On Employee Performance. *United International Journal for Research & Technology*, 3(6), 117-129.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Terakreditasi Nasional Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 7-15.
- Cheruiyot, R., Rop, W., & Kemboi, R. (2023). *Goal-Setting Practices By Teachers And Service Delivery In Public Secondary Schools In Sotik Sub County, Kenya*.
- Darmadi, S. N., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt. Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 56-67
- Dunggio, Swastiani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. Publik : *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. 8(1), 1 – 9
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689 - 703.
- Emil, M., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 437 - 451.
- Hasanah, F., & Lo, S. J. (2020). The Mediating Role Of Employee Satisfaction On The Influences Of Employee Discipline And Employee Motivation On Employee Performance At The Ministry Of Transportation, Republic Of Indonesia, Research And Development Department. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 1 - 11.
- Herlissha, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Engagement on Employees Performance of PT. Inixindo Persada Rekayasa Komputer. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(12), 856 - 863.
- Ihsani, N., & Wijayanto, A. (2020). The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 492 - 502.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145 - 152.

- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. In *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* 5(2), pp. 162 - 183.
- Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Thamrin, Y., & Rahmadani, S. (2020). The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island). *Medico-Legal Update*.
- Lisih, L., & Andy, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 161 - 170.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). *Preceding Title: Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)*. Atlantis Press, 88–91.
- Melati, R., Awasinombu, A. H., Madi, R. A., & Amstrong, V. (2020). Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Kantor PLN Rayon Wua – Wua Kendari. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2).
- Mulyadin, A., Hersona, S., & Hartelina, H. (2023). The Influence of Visionary Leadership, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 988-997.
- Pebrianti, & Jontro, S. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT. UT Quality Indonesia. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 1(2), 301 – 314.
- Purnama, N. L. P. D., & Riana, I. G. (2020). Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2576.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Effect Job Satisfaction and Employee Performance In Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25 - 32.
- Putri, D. R., & Winarningsih, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
- Ramandei, L. (2020). Differences of Organizational Effectiveness Between Sapordanco Village and Bonkawir Village District of Waisai City Raja Ampat Regency. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 17(2), 142 – 148
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University. *International Journal of*

- Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39-48.
- Santoso, N. B. A., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 561-568.
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), pp. 121 - 131.
- Suwandana, I. M. A., & Susandya, A. A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Konflik Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar. *JUIMA: JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 8(1).
- Syafitri, R., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 6(1), 107 – 118.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121 – 137.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220 - 237.
- Widiarni, N. K. L. S., Martini, L. K. B., & Verawati, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).
- 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. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 319 - 334.
- Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 8(1), pp. 56 - 63.