

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. KARIASIH MUNGGU, BADUNG

I Made Gilang¹, Anak Agung Dwi Widyani², Ni Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹madegilang601@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung. Penelitian ini dilakukan di UD. Kariasih Munggu, Badung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung. Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Menghadapi era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdul, 2018). Mengingat kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang. Mundarti (2017) menyatakan manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan dalam menentukan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021).

UD. Kariasih yang merupakan perusahaan bergerak di bidang industri. Hasil dari produksinya dipasarkan ke pasar dalam negeri. Maka memerlukan karyawan yang kompeten di bidang industri khususnya *meubel*. Berdasarkan hasil *pra survey* yang peneliti lakukan,

diperoleh informasi bahwa beberapa karyawannya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, sehingga menyebabkan kualitas pekerjaan serta jumlah kayu *meuble* yang dihasilkan tidak dapat diselesaikan dengan sempurna.

Pencapaian volume produksi UD. Kariasih periode Januari – Desember 2020 berfluktuasi setiap bulannya. Persentase ketercapaian kunjungan toko dengan penurunan yang cukup signifikan terjadi pada bulan Juni 2020 yakni sebesar 82,90% dengan rata-rata persentase ketercapaian di tahun 2020 adalah sebesar 84,70%, penurunan yang terjadi akan berdampak terhadap kinerja dari masing-masing karyawan. Hal ini menunjukkan perlu adanya perhatian dari UD. Kariasih dalam membina karyawan agar memahami peran penting kinerja karyawan di perusahaan untuk mendukung tujuan dari perusahaan.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Handayani, 2020). Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:194). Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada UD. Kariasih yang berkaitan dengan permasalahan disiplin kerja, dapat dilihat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh UD. Kariasih.

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh Arif, dkk (2020), Handayani (2020), Lubis dan Heryenzus (2020), serta Rahayu dan Ajimat (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Adhar, 2020). Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan di terima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi (Adhar, 2020). Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada UD. Kariasih yang berkaitan dengan permasalahan budaya organisasi, dapat dilihat pada indikator hubungan antar sesama. Hubungan antar sesama karyawan menunjukkan sikap yang tidak saling mendukung dan kurang terpeliharanya kepedulian antar rekan kerja menyebabkan keadaan menjadi serba kaku, sehingga masing-masing karyawan sibuk dengan pekerjaannya.

Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhar (2020), Faisal, dkk (2020), Hanny dan Adiputra (2020) serta Hendra (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh Hartono (2019) yang menemukan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung”.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2015). Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:23) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang

terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Budaya Organisasi

Robbins (2017:248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan pelanggan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dibentuk oleh para anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

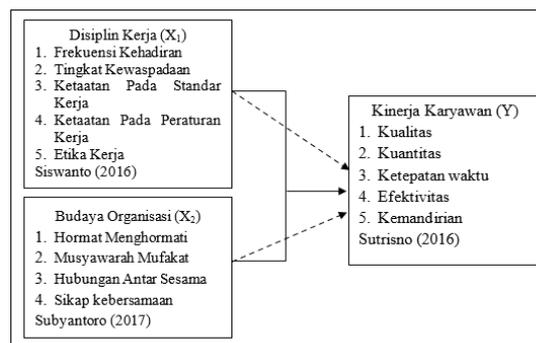
4. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Fahmi (2016:226) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Nawawi (2016:63) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

5. Hipotesis

Adapun gambar model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih.
- H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih.
- H₃: Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada UD. Kariasih Munggu yang beralamat di Jalan Raya Munggu, Mengwi-Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan pada UD. Kariasih. Jenis sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Budaya Organisasi
- a = Konstanta Regresi
- b_1 = Koefisien regresi X_1
- b_2 = Koefisien regresi X_2
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel disiplin kerja sebesar 0,960, budaya organisasi sebesar 0,931 dan kinerja karyawan sebesar 0,935. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,082 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Disiplin kerja sebesar 0,735 dan budaya organisasi sebesar 0,403. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung secara parsial dapat dilihat pada pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,066	2,136		1,435	0,157
Stres Kerja	0,488	0,098	0,528	4,964	0,000
Lingkungan Kerja	0,420	0,137	0,327	3,072	0,003

R	0,745
<i>R Square</i>	0,556
<i>Adjusted R Square</i>	0,539
<i>F Statistic</i>	32,507
Signifikansi F	0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,066 + 0,488X_1 + 0,420X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 3,066 menunjukkan bahwa apabila nilai dari disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada UD. Kariasih Munggu, Badung akan meningkat sebesar 3,066 satuan.

$b_1 = +0,488$ berarti apabila disiplin kerja (X_1) dinaikkan satu satuan (1) dan budaya organisasi (X_2) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,488 satuan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

$b_2 = +0,420$ berarti apabila budaya organisasi (X_2) dinaikkan satu satuan (1) dan disiplin kerja (X_1) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,420 satuan. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

b. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,745. Besarnya nilai R 0,745 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan

yang kuat antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

c. Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,539 atau sebesar 53,9%. Hal ini berarti variasi hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung adalah sebesar 53,9% sedangkan sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

d. Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 32,507 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa ada pengaruh secara simultan dari variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

e. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,964 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya

bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,072 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik disiplin kerja yang ada pada UD. Kariasih Munggu, Badung maka semakin baik pula kinerja karyawan. Disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Mangkunegara (2017:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Arif, dkk (2020), Handayani (2020), Lubis dan Heryenzus (2020), serta Rahayu dan Ajimat (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat budaya organisasi yang ada di UD. Kariasih Munggu, Badung maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu Robbins (2016). Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adhar (2020), Faisal, dkk (2020), Hanny dan Adiputra (2020) serta Hendra (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.

Kariasih Munggu, Badung. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021). Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Suatu perusahaan dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2020), Rizky, dkk (2020) dan Astutik (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

- b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.
- c. Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

2. Keterbatasan dan Saran

a. Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti; lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi dan iklim organisasi.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada UD. Kariasih Munggu, Badung. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

b. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Garuda Indonesia Cabang Bali berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan UD. Kariasih Munggu, Badung memberikan sanksi yang lebih tegas kepada karyawan agar lebih taat terhadap peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja

- karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.
- 2) Disarankan agar pimpinan UD. Kariasih Munggu, Badung mengadakan *ghathering* ataupun acara kiburan bersama dalam rangka untuk mempererat hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Razak, S. S. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, Vol 8, Issue 6, 8(6), 67-71.
- Adhar, E. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Tanjung Balai. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(20).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Astutik, M. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faisal, F., Somantri, M. D., Nafsiah, N. H., & Al-Fauzi, C. M. R. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 59-79.
- Handayani, R. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166-178.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215-221.
- Hartono Danny, D. A. W. 2019. Analisa Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja dan Loyalitas Karyawan Perusahaan Galangan Reparasi Kapal PT. Najatim Dockyard. *Doctoral dissertation*. Politeknik Negeri Surabaya.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendra, H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Lubis, S. H., & Heryenzus, H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 84-92.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mahennoko, A, A., 2015. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi

- terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mundarti. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nelizulfa, A. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Doctoral dissertation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putri, D. Y. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Aurora World Cianjur. *Manners*, 2(2), 119-133.
- Rahayu, E., & Ajimat, M. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 1, Oktober 2018 (226 - 244).
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Robbins, Stephen. 2017. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.