

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Koperasi Di Kabupaten Pati

Penulis:

Wahyuni Putri
Kholifah¹
Kristin Violinda²
Ira Setiawati³

Afiliasi:

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi
dan Bisnis, Universitas
PGRI Semarang

Korespondensi:

¹wputrik39@gmail.com,
²qviolinda@upgris.ac.id,
³irasetiawati@upgris.ac.id

Histori Naskah:

Submit: 30-10-2023
Accepted: 01-11-2023
Published: 06-11-2023

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Disiplin Kerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi di Kabupaten Pati). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Koperasi di Kabupaten Pati yang memiliki kriteria bekerja di koperasi Kabupaten Pati dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui *google form* kepada karyawan koperasi di Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan pengukuran *skala likert*. Pengolahan data menggunakan program *SPSS* versi 22. Hasil penelitian menunjukkan dengan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja secara parsial karyawan generasi milenial di Pati, dengan nilai $0,071 > 1,984$ serta nilai signifikansi $0,943 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja secara parsial karyawan

koperasi di Kabupaten Pati, dengan nilai $3,749 < 1,984$ serta nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel disiplin kerja secara parsial karyawan koperasi di Kabupaten Pati, dengan nilai $2,503 > 1,984$ serta nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Koefisien *R Square* sebesar 0,465 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi interpersonal berpengaruh 46,5% pada variabel disiplin kerja sisanya 53,5% merupakan pengaruh dari faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja

Pendahuluan

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang, atau badan hukum yang kegiatannya dilandaskan pada prinsip koperasi dan asas kekeluargaan. Sesuai dengan UU No. 17 tahun 2012 dan SAK No. 27 Koperasi dapat membantu meningkatkan taraf hidup anggotanya dan masyarakat. Sebagai badan usaha atau pelaku bisnis, koperasi dijadikan sebagai penyangga utama perekonomian di Indonesia. Hal ini karena koperasi memiliki budaya gotong- royong yang sesuai dengan budaya asli Indonesia. Perkembangan koperasi mulai meningkat dari tahun ke tahun. Perkembangan koperasi dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pembangunan ekonomi Indonesia. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Kabupaten Pati, koperasi diharapkan dapat membantu didalam penyediaan dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha industri, pertanian, perdagangan maupun sektor non keuangan lainnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kabupaten Pati bahwa peneliti sering melihat banyaknya karyawan koperasi yang tidak disiplin misalnya nongkrong pada saat jam kerja, keterlambatan dalam masuk kerja, dan ada juga yang masuk pagi hanya untuk melakukan absensi, setelah absensi mereka kembali ke rumah untuk istirahat setelah itu melanjutkan pekerjaannya kembali.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja karyawan menurut penelitian sebelumnya, diantaranya disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Kartono, (1982) dalam bukunya menyatakan “Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok”.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain (Robbins, 2006). Selanjutnya Robbins mengatakan “Suatu sistem nilai budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu dan dapat memacu organisasi kearah perkembangan efektivitas kerja yang lebih baik”. Artinya, budaya organisasi yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan efektivitas kerja yang positif. Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan (Muhammad, 2001). Berdasarkan hal-hal diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja pada karyawan koperasi di kabupaten pati”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja karyawan koperasi di kabupaten Pati.

Studi Literatur

Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin yaitu Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Suwatno (2001) Dari pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dan penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi lain berbeda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota organisasi, sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ni Putu Ester dan I Wayan Suana (2018) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. Djuwita (2019) dalam penelitiannya

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja. Putu Angga Armawan & I Wayan Suana, (2019) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan UPT.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang dipelajari untuk mengatasi hidup dalam organisasi, budaya organisasi cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown, 2010). Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan maupun organisasi, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri. Hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Dinda Genta Wicara (2022) Hasil pengujian hipotesis dengan uji t adalah t hitung 3,829 > t tabel 2,034 yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian dari Dedi Syahyuni (2018) menyatakan bahwa perlu kiranya diadakan penelitian lebih lanjutan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang lain terhadap variabel disiplin kerja karyawan organisasi dapat mengambil langkah langkah yang baik guna perbaikan manajemen sumber daya manusia di organisasi. Alimin Suli, (2018) menyatakan bahwa pengaruh yang positif antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk dari komunikasi pribadi. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Hasil penelitian terdahulu menurut Muchlis Fahmi & Marpinsi, (2018) menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang. Penelitian yang dilakukan oleh Muchlis Fahmi dan Marpinsi (2017) berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil uji hipotesis penelitian dari Yuli Rahmadhni dan Abubakar Iskandar (2016) diperoleh kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan pada karyawan koperasi di Kabupaten Pati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi di Kabupaten Pati sebanyak 100 responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, dan sampel yang digunakan berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner, yaitu mengajukan pernyataan kepada responden untuk kemudian dijawab. Pernyataan yang ada di dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert, dimana jawaban atas pernyataan diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) tingkatan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis data kuantitatif yang menjelaskan variabel-variabel dengan metode statistik yang diolah dengan menggunakan *Software* seperti IBM SPSS dalam mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diolah serta dianalisis dan disajikan dalam bentuk tabel yang kemudian diambil kesimpulannya.

Hasil

Uji Validitas

Tabel 4.7 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Item	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,673	0,196	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,693		X1.2	0,000		Valid
	X1.3	0,660		X1.3	0,000		Valid
	X1.4	0,683		X1.4	0,000		Valid
	X1.5	0,685		X1.5	0,000		Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,566	0,196	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,686		X2.2	0,000		Valid
	X2.3	0,738		X2.3	0,000		Valid
	X2.4	0,661		X2.4	0,000		Valid
	X2.5	0,648		X2.5	0,000		Valid
Komunikasi Interpersonal (X3)	X3.1	0,682	0,196	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,584		X3.2	0,000		Valid
	X3.3	0,542		X3.3	0,000		Valid
	X3.4	0,597		X3.4	0,000		Valid
	X3.5	0,678		X3.5	0,000		Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,733	0,196	Y.1	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,764		Y.2	0,000		Valid
	Y.3	0,779		Y.3	0,000		Valid
	Y.4	0,656		Y.4	0,000		Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2023

Dengan menggunakan total 100 responden pada tabel diatas, nilai r tabel dapat dihitung menggunakan tabel r hitung dengan df (derajat kebebasan) = $n - 2$, sehingga diperoleh $df = 100 - 2 = 98$ dan r tabel = 0,1966. Karena r hitung > r tabel maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Keterangan
Gay Kepemimpinan	0,704	Reliabel
Budaya Organisasi	0,669	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	0,625	Reliabel
Disiplin Kerja	0,704	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas menyatakan semua variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), komunikasi interpersonal (X3), dan disiplin kerja (Y) adalah reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan alat ukur variabel karena cronbach alpha > 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,463	1,576		,294	,769
	GAYA KEPEMIMPINAN	,008	,113	,008	,071	,943
	BUDAYA ORGANISASI	,475	,127	,472	3,749	,000
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,279	,112	,266	2,503	,014

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 0,463 + 0,008 X_1 + 0,475 X_2 + 0,279 X_3$$

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,463	1,576		,294	,769
	GAYA KEPEMIMPINAN	,008	,113	,008	,071	,943
	BUDAYA ORGANISASI	,475	,127	,472	3,749	,000
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,279	,112	,266	2,503	,014

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 202

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dilihat dari kolom t dan kolom sig. dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1)
Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,943 > 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $0,071 < 1,984$. Sehingga dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2)
Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $3,749 > 1,984$. Sehingga dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3)
Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $2,503 > 1,984$. Sehingga dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Uji F

Tabel 4.15 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,771	3	136,924	29,713	,000 ^b
	Residual	442,389	96	4,608		
	Total	853,160	99			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 29,713 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda ini layak digunakan, dan variabel. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi interpersonal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 4. 16 Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,481	,465	2,147

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukan bahwa hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai Adjusted R Square sebesar 0,465. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi interpersonal mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar 53,5% berasal dari variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa H1 ditolak karena nilai perolehan t hitung sebesar $0,071 < t$ tabel 1,984 dan nilai signifikansi $0,943 > 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka kehidupan kerja karyawan dan pribadi akan meningkatkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Jenefry Sofya (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa Hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan berpengaruh negatif.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi menunjukkan nilai perolehan t hitung sebesar $3,749 > t$ tabel 1,984 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya budaya organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, semakin baik dan positifnya sebuah budaya organisasi yang ada maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan oleh karena itu jika komunikasi antara karyawan berjalan lancar dan baik dalam sebuah budaya organisasi maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Dinda Genta Wicara (2022) Hasil pengujian hipotesis dengan uji t adalah t hitung $3,829 > t$ tabel 2,034 yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Komunikasi Interpersonal terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel komunikasi interpersonal menunjukkan nilai perolehan t hitung sebesar $2,503 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan disiplin kerja, semakin baik komunikasi interpersonal yang dilakukan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muchlis Fahmi dan Marpinsi (2017) berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas, adapun kesimpulan diperoleh berdasarkan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja karyawan koperasi di Kabupaten Pati yaitu:

1. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) secara parsial karyawan koperasi di Kabupaten Pati, dengan t hitung $0,071 < t$ tabel $1,984$ serta nilai Signifikansi $0,943 > 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) secara parsial karyawan koperasi di Kabupaten Pati, dengan t hitung $3,749 > t$ tabel $1,984$ serta nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal (X3) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) secara parsial karyawan koperasi di Kabupaten Pati, dengan t hitung $2,503 > t$ tabel $1,984$ serta nilai Signifikansi $0,014 < 0,05$.

Referensi

- [1] Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8).
- [2] Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8).
- [3] Arni Muhammad. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [4] Arni, Muhammad. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [5] Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 155-162.
- [6] Darodjat, T.A. (2015). *Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [7] Dewi, A. F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang MedaN. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(2), 131-141.
- [8] Dewi, S. P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(1).
- [9] Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- [10] Ghozali, imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- [11] Hasibuan, Malayu. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta. Iskandar, I. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(2), 224-230.

- [12] Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- [14] Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- [15] Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- [16] Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2).
- [17] <http://repository.stei.ac.id/4602/1/Analisis%20Disiplin%20Kerja%20Karyawan.pdf>
- [18] <https://nik.depkop.go.id/>
- [19] Isa, M. (2018). PENGARUH KEDISIPLINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PNM (PERMODALAN NASIONAL MADANI) ULaMM CABANG PADANGSIDIMPUAN. *At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(1), 82-95.
- [20] Jaya, K. Y. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [21] Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- [22] Kartono,. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [23] Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan [24]harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.
- [25] Khairudin, K., & Erlanda, R. (2016). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Terhadap Tingkat Korupsi Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Kota Se-Sumatera). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 7(2).
- [7] Khosyi'in, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)*, 1(1), 45-55.
- [26] Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BANK Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(2), 121-129.
- [27] 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.
- [28] Margono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*: PT Rineka Cipta. Jakarta
- [29] Marpinsi, M. F. (2017). PENGARUHKOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI 8 PALEMBANG. *JURNAL KOMPETITIF*, 6(2).
- [30] Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- [31] Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telkom Regional Iii Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 6(2).
- [32] Muttaqin, S., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang). *Brawijaya University*.
- [33] Nata, L. E., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SDN 013 BALIKPAPAN SELATAN. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 1(04), 447-457.
- [34] Nawasari, R. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remaja Prima Engineering (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA).
- [35] Oktarina, E., Makhdalena, M., & Caska, C. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(1), 84-94.

- [36] Onsardi, O., & Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. OSF Preprints.
- [37] Pontoh, W. P. (2013). Peranan komunikasi interpersonal guru dalam meningkatkan pengetahuan anak. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(1).
- [38] Puspitasari, A. T., Utomo, S. W., & Nuraina, E. (2017, October). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan). In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1).
- [39] Rivai, Veithzal., Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Ketiga). Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- [40] Robbin, Stephen P., 2006 : “Perilaku Organisasi”, Edisi ke sepuluh, Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- [41] Robbins Stephen P, 2001 *Perilaku Organisasi*, ed 8 dan 10, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, PT, Prehalindo, Jakarta.
- [42] Robbins, S.P, 2011, *Manajemen* Penerbit Airlangga, Jakarta
- [43] Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- [44] Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- [45] Ruffiah, R., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1163-1177.
- [46] Sake, F. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- [47] Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- [48] Sofya, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat Pt Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. *Jurnal Universitas Telkom*.
- [49] Sofya, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat Pt Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. *Jurnal Universitas Telkom*.
- [50] Sudiyanto, T. (2015). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1).
- [51] Sugiarto, C. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa Ttn) Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 240-251.
- [52] Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- [53] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- [54] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [55] Suli, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Fakfak. *PELUANG*, 12(1).
- [56] Sumampouw, R. W. J., & Wahyudi, L. A. (2020). Pengaruh Koordinasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Periode 2019. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 17(01), 50-60.
- [57] Suniastuti, E., Putu, N., & Suana, I. W. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya Organisasi

- dan komunikasi terhadap disiplin Kerja pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [58] Sutrisno, Edy. (2018). Budaya Organisasi. Edisi Pertama, Cetakan ke-5. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [59] Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.
- [60] Suwatno. 2001. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Suci Press, Bandung.
- [61] Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405-416.
- [62] Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405-416.
- [63] Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya
- [64] Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.
- [65] Wibowo. 2016. Budaya Organisasi, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- [66] Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405-416.
- [67] Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.
- [68] Widiyanto. 2008. *Pointers: Metodologi Penelitian*. BP Undip, Semarang
- [69] Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(2).
- [70] Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organiasasi*. Jakarta: indeks