

PENGARUH KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. BPR TRIDARMA PUTRI DI KABUPATEN KLUNGKUNG

Ni Luh Ade Febriyanti
Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia
febriyanti748s@gmail.com

*Corresponding author: febriyanti748s@gmail.com

Abstrak : Perkembangan sektor keuangan, terutama perubahan susunan atau struktur perbankan di Indonesia sangat diharapkan bisa membawa perubahan yang positif bagi perekonomian nasional. Kedisiplinan karyawan dalam perusahaan harus ditingkatkan dan berkelanjutan maka dari itu perlu adanya pengawasan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan karyawan yang bekerja selalu disiplin. Setiap karyawan yang tergabung di dalam perusahaan memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan bisa produktif dalam bekerja dan semakin disiplin apabila kebutuhan dan keinginannya terpenuhi, karena apabila tidak diimbangi dengan dorongan motivasi maka akan sulit meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung yang berjumlah 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t-test dan uji F-test, dengan menggunakan bantuan komputer program (SPSS) Version 26.00 for Windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. 2) Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja

Abstract : Developments in the financial sector, especially changes in the composition or structure of the banking system in Indonesia, are expected to bring positive changes to the national economy. Employee discipline in the company

must be improved and sustainable, therefore it is necessary to have periodic monitoring and evaluation to ensure that employees who work are always disciplined. Every employee who is a member of the company has a different culture, because they have different cultural backgrounds, but all these differences will unite into one culture, namely organizational culture, to become a group that works together in achieving organizational goals. An employee can be productive at work and be more disciplined if his needs and desires are met, because if it is not matched by motivation, it will be difficult to increase discipline at work. The purpose of this study was to determine the effect of organizational leadership and work motivation on work discipline among employees at PT. BPR Tridarma Putri in Klungkung Regency. The sample in this study were all employees at PT. Tridarma Putri BPR in Klungkung Regency, totaling 57 people. The data analysis technique used is multiple linear regression coefficient analysis, determination analysis, t-test and F-test, using the help of a computer program (SPSS) Version 26.00 for Windows. The results of the analysis show that 1) Leadership, organizational culture and motivation partially have a positive and significant effect on work discipline. 2) Leadership, organizational culture and motivation simultaneously have a positive and significant effect on work discipline.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Motivation and Work Discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam menjalankan aktifitas di perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Penting bagi perusahaan untuk tetap mengawasi kedisiplinan karyawannya, oleh karena karyawan yang teladan memberikan dampak positif bagi karyawan lainnya. Salah satu dampak positifnya yaitu meningkatkan produktifitas dalam bekerja dan bisa mengurangi stres kerja. Menurut (Hasibuan, 2017) menyebutkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Dengan mentaati semua peraturan dan norma dalam perusahaan akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja karena sudah bekerja sesuai standar operasional dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

PT. BPR Tridarma Putri merupakan bank perkreditan rakyat yang berlokasi di Jl. Diponegoro No. 25 Semarapura Kelod Kangin, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung, Bali. Peran BPR bagi masyarakat yang

mempunyai usaha berskala mikro sangat dirasakan terutama penyaluran kredit untuk modal usaha. Untuk mencapai tujuan BPR dalam menghidupkan sendi-sendi perekonomian di tengah masyarakat peran dari seluruh karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri sangat berpengaruh. Akan tetapi ditemukan fenomena yang ditinjau dari absensi pegawai, seperti pada data berikut :

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT. BPR Tridarma Putri
Kabupaten Klungkung Tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja per bulan	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah absensi per	Jumlah hari kerja setelah absensi	Persentase absensi	
(hari)	ya (hari)	(orang) bulan	(hari)	4 = 2 x 3	5	6 = 4 - 5	7 = 5 : 4 x 100%
1	2	3	4 = 2 x 3	5	6 = 4 - 5	7 = 5 : 4 x 100%	
Januari	58	27	1566	49	1517	3.2	
Pebruari	58	24	1392	45	1347	3.3	
Maret	58	27	1566	40	1526	2.6	
April	58	26	1508	39	1469	2.7	
Mei	58	27	1566	43	1523	2.8	
Juni	58	26	1508	49	1459	3.4	
Juli	58	27	1566	55	1511	3.6	
Agustus	58	26	1508	48	1460	3.3	
September	58	27	1566	44	1522	2.9	
Oktober	58	26	1508	44	1464	3.0	
Nopember	58	27	1566	51	1515	3.4	
Desember	58	26	1508	43	1465	2.9	
Jumlah						37.2	
Rata-rata						3.10	

Sumber : PT.BPR Tridarma Putri Kabupaten Klungkung, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Kabupaten Klungkung Tahun 2021 adalah sebesar 3,10 % (persen). Hal ini dapat digolongkan tinggi. Menurut (Flippo, 2003) mengatakan bahwa jika tingkat absensi berkisaran antara 0% (persen) sampai dengan 2% (persen) dapat di katakan wajar, dan bila tingkat absensi 3% (persen) ke atas pada suatu organisasi maka di kategorikan tinggi. Jadi tingginya tingkat absensi menunjukkan bahwa kurang disiplinnya karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Kabupaten Klungkung.

Kedisiplinan karyawan dalam perusahaan harus ditingkatkan dan berkelanjutan maka dari itu perlu adanya pengawasan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan karyawan yang bekerja selalu disiplin. Peran kepemimpinan selaku atasan sangat penting karena selain melakukan pengawasan kinerja juga harus memberikan solusi terbaik dalam kedisiplinan perusahaan dan menjadi contoh bagi semua karyawan. Menurut (Hasibuan, 2017) Kepemimpinan adalah cara seseorang

pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Observasi awal dilakukan terhadap beberapa karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Kabupaten Klungkung dimana pimpinan tidak memberikan sanksi tegas baik itu secara lisan maupun tertulis kepada karyawan yang memiliki tingkat absensi yang tinggi, sehingga banyak karyawan yang menanggapi dengan sikap biasa saja.

Setiap karyawan yang tergabung di dalam perusahaan memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada karyawan yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Menurut (Wibowo, 2011) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi memberikan panduan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku di dalam organisasi. Dengan adanya budaya organisasi diharapkan karyawan yang kedisiplinannya rendah bisa mengikuti karyawan dengan kedisiplinan yang baik. Observasi awal dilakukan terhadap beberapa karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Kabupaten Klungkung akibat dampak tidak tegasnya pimpinan membuat beberapa karyawan mengikuti kebiasaan buruk yang dilakukan karyawan lainnya yang memiliki disiplin kerja rendah, sehingga hal tersebut memberikan contoh yang tidak baik bagi karyawan lainnya.

Seorang karyawan bisa produktif dalam bekerja dan semakin disiplin apabila kebutuhan dan keinginannya terpenuhi, karena apabila tidak diimbangi dengan dorongan motivasi maka akan sulit meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Handoko (2015) mengatakan bahwa motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Abraham H. Maslow dalam Handoko (2015) mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Observasi awal dilakukan terhadap beberapa karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Kabupaten Klungkung ternyata apel pagi untuk evaluasi karyawan sangat jarang dilakukan, sehingga dorongan termotivasi untuk semangat kerja menjadi menurun, beberapa karyawan lebih memilih mengikuti karyawan yang memiliki disiplin diri yang rendah.

Berdasarkan referensi penelitian terdahulu masih terdapat riset gap seperti penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2022) yang membuktikan

bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil berbeda ditemukan oleh (Rizal, 2019) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Khosiiin, 2021) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil berbeda ditemukan oleh (Hidayah, 2020) yang membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Gresida, 2019) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil berbeda ditemukan oleh (Hasanah, 2018) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

METODE

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan datanya dengan menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung Tahun 2022 yaitu sebanyak 58 orang dan penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel kecuali pimpinan yaitu 57 orang. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, analisis statistik uji t dan analisis statistik uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN A.

Hasil

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	R Product Moment	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)				
(X1.1)	0,658	0,000	0,300	Valid
(X1.2)	0,762	0,000	0,300	Valid
(X1.3)	0,682	0,000	0,300	Valid
(X1.4)	0,645	0,000	0,300	Valid
(X1.5)	0,775	0,000	0,300	Valid
Budaya Organisasi (X_2)				
(X2.1)	0,625	0,000	0,300	Valid
(X2.2)	0,693	0,000	0,300	Valid
(X2.3)	0,663	0,000	0,300	Valid

(X2.4)	0,767	0,000	0,300	Valid
Motivasi (X ₃)				
(X3.1)	0,735	0,000	0,300	Valid
(X3.2)	0,671	0,000	0,300	Valid
(X3.3)	0,522	0,000	0,300	Valid
(X3.4)	0,625	0,000	0,300	Valid
(X3.5)	0,840	0,000	0,300	Valid
Disiplin kerja (Y)				
(Y.1)	0,632	0,000	0,300	Valid
(Y.2)	0,677	0,000	0,300	Valid
(Y.3)	0,673	0,000	0,300	Valid
(Y.4)	0,744	0,000	0,300	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisis membuktikan jika semua butir pernyataan valid oleh karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 .

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Cronbach	Alpha Cronbach	Ket.	Standar Alpha
Kepemimpinan (X1)		0,748	0,6 Reliabel
Budaya Organisasi (X2)		0,627	0,6 Reliabel
Motivasi Kerja (X3)		0,717	0,6 Reliabel
Disiplin Kerja (Y)		0,615	0,6 Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisis menunjukkan nilai dari semua variabel bebas lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat dipahami semua variabel bebas reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N	Mean		57
Normal Parameters ^{a,b}			.0000000
Std. Deviation		.96666909	
Most Extreme Differences	Absolute		.091
Positive		.064	
Negative		-.091	
Test Statistic			.091
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisis menunjukkan data penelitian ini berdistribusi normal oleh karena nilai asym sig lebih besar nilainya dari 0,05.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.721	1.386
	Budaya Organisasi	.639	1.565
	Motivasi	.841	1.189

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisis membuktikan tidak terjadi gejala multikolonieritas oleh karena nilai tolerance nilainya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.189	.968		1.228	.225
	Kepemimpinan	.008	.041	.201	.842	
	Budaya Organisasi	-.046	.061	-.767	.447	
	Motivasi	.011	.036	.046	.312	.756

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisis membuktikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini oleh karena nilai sig yang lebih besar dari 0,05.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.300	1.771	.169		.866
	Kepemimpinan	.236	.075	.309	3.157	.003
	Budaya Organisasi	.439	.111	.412	3.963	.000
	Motivasi	.219	.065	.304	3.354	.001

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisis memberikan informasi sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas yang meliputi kepemimpinan (X1) budaya organisasi (X2) dan motivasi (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai disiplin kerja (Y) adalah 0,300.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0,236. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (Y). Hal ini artinya jika variabel kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,236. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X2) yaitu sebesar 0,439. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (Y). Hal ini artinya jika variabel budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,439. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X3) yaitu sebesar 0,219. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel motivasi kerja (X3) dan disiplin kerja (Y). Hal ini artinya jika variabel motivasi kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,219. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<u>Model Summary^b</u>				
Model	R	R Square	Adjusted R	
			Square	Std. Error of the Estimate
1		.796 ^a	.634	.613
				.994

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil perhitungan diperoleh besarnya kontribusi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 61,3% dan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. Hasil Analisis Statistik Uji t (t-test)

Tabel 9
Hasil Analisis Statistik Uji t (t-test)

Model	Coefficients		Coefficients		t	Unstandardized Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.300	1.771		.169		.866
Kepemimpinan	.236	.075	.309	3.157		.003
Budaya Organisasi	.439	.111	.412	3.963		.000
Motivasi	.219	.065	.304	3.354		.001

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hipotesis 1 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan jika kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, oleh karena nilai sig sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05

Hipotesis 2 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan jika budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, oleh karena nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis 3 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, oleh karena nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari ,05.

7. Hasil Analisis Statistik Uji F (F-test) Tabel 10

Hasil Analisis Statistik Uji F (F-test)

Model	Sum of Squares	df	ANOVA ^a		
			Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90.548	3	30.183	30.570	.000 ^b
	Residual		52.329	53	.987
Total	142.877	56			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hipotesis 4 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja, oleh karena nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,005.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Fauzi (2022) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Khosiin (2021) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja.

Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Gresida (2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja.

Secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

SIMPULAN

Adapun yang menjadi kesimpulan dari hasil analisis diatas adalah :

- A. Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung.
- B. Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung.
- C. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung.
- D. Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung.

SARAN

Setelah mendapatkan hasil dari analisis di atas maka saran yang dapat diberikan adalah :

- A. Bagi Pihak Lembaga
 1. Dengan diketahui jumlah jawaban responden terendah pada variabel kepemimpinan yang terdapat pada pernyataan "Pimpinan selalu mengevaluasi kinerja dan memberikan saran terbaik untuk menjaga kekompakan tim" maka pihak manajemen disarankan melakukan evaluasi kinerja secara rutin dengan melakukan apel pagi setiap hari tertntu.
 2. Dengan diketahui jumlah jawaban responden terendah pada variabel budaya organisasi yang terdapat pada pernyataan

- “Bekerja dengan sepenuh hati dan tanggung jawab karena percaya kepada perusahaan dengan kompensasi yang setimpal” maka pihak manajemen disarankan untuk terus melakukan penyesuaian terhadap besaran beban kerja yang diberikan dengan kompensasi yang diperoleh.
3. Dengan diketahui jumlah jawaban responden terendah pada variabel motivasi kerja yang terdapat pada pernyataan “Kondisi ruang kerja, perlengkapan dan peralatan yang digunakan dalam organisasi ini memadai untuk digunakan” maka pihak manajemen disarankan untuk memperhatikan semua fasilitas, peralatan dan perlengkapan dalam bekerja, karena dengan fasilitas yang memadai memberikan kontribusi semangat karyawan dalam bekerja.
 4. Dengan diketahui jumlah jawaban responden terendah pada variabel disiplin kerja yang terdapat pada pernyataan “Memanfaatkan segala fasilitas yang diberikan di perusahaan dengan sebaiknya sesuai dengan pekerjaan” maka pihak manajemen disarankan untuk terus mengawasi seluruh kinerja karyawan dan mengawasi semua fasilitas yang diberikan digunakan dengan baik.

B. Untuk penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya, dengan dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi disiplin kerja selain kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja, mengingat koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 61,3% sedangkan sisanya 39,7% terdapat variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, stress kerja, beban pekerjaan dan lainnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur dihadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya, dalam usaha memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana. Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar, Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terlibat.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fauzi, A. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Petugas di Lembaga Pemasarkatan Kelas II A Purwokerto*. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial.
- Flippo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesepuluh ed.)*. Jakarta: Erlangga.

- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gresida, N. W. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Fisik terhadap Disiplin Kerja. E-Jurnal Manajemen.
- Handoko, T. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik. (2018). Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Laksana.
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). JIEB Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayah, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil PKP dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online).
- Khosiin, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. Chalim Journal of Teaching and Learning.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rizal, S. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Robbins. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, D. (2013). Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Syafrina. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. Eko dan Bisnis, 1-12.
- Thoha, M. (2014). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan.
- Wibowo. (2011). Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: Rajawali Pers.