

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT SWAPRO INTERNATIONAL JAKARTA**

**Sayidina Iqbal<sup>1</sup>, Renny Husniati<sup>2\*</sup>, Sumilir<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, [sayidina.iqbal@upnvj.ac.id](mailto:sayidina.iqbal@upnvj.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, [rennyhusniati@upnvj.ac.id](mailto:rennyhusniati@upnvj.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, [sumilir@upnvj.ac.id](mailto:sumilir@upnvj.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian merupakan sampel jenuh. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.2.9*. Hasil dari penelitian diperoleh (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan (4) dan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja; budaya organisasi; gaya kepemimpinan; disiplin kerja

## **THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE DISCIPLINE OF PT SWAPRO INTERNATIONAL JAKARTA**

### **Abstract**

This study aims to determine and prove the influence of the work environment, organizational culture and leadership style on the employee work discipline of PT Swapro International Jakarta. This research is a quantitative research. The sample used in the study amounted to 48 people. The sampling technique used in this study is a saturated sample. The analysis carried out in this study using the *SmartPLS 3.2.9* application. The results of the study obtained (1) there is a positive and significant influence between the work environment on employee work discipline (2) there is a positive and significant influence between organizational culture on employee work discipline (3) there is a positive and significant effect between leadership style on employee work discipline (4) and simultaneously there is a positive and significant influence between work environment, organizational culture and leadership style on employee work discipline.

**Keywords:** work environment; organizational culture; leadership style; work discipline

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan dibandingkan asset lainnya, karena dengan adanya sumber daya manusia asset perusahaan yang lain akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan harus menjaga sumber daya manusia yang ada agar aktivitas perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan dalam organisasi, bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang

mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan organisasi. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat menerapkan kemampuannya dalam organisasi (Syafri & Aziz, 2014).

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yaitu disiplin kerja, karena dengan disiplin kerja akan menciptakan keteraturan dalam melaksanakan tugas kewajiban, sehingga semuanya mampu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dengan begitu disiplin kerja dapat menggambarkan sikap atau tingkah laku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang ada pada perusahaan sehingga pekerjaannya dapat berjalan tertib dan lancar, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Soetrisno, 2016).

Untuk mencapai hasil disiplin kerja yang optimal yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi tempat kerja yang perlu diatur sehingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan sehingga diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi setiap tahun. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015).

Disiplin kerja juga akan dipengaruhi budaya organisasi karena dengan budaya organisasi perilaku dan perbuatan karyawan dapat berubah ke arah yang lebih baik dan semakin kuat, dengan begitu budaya organisasi akan membawa bermacam macam tujuan yang ingin diperoleh perusahaan. Dalam suatu organisasi seseorang akan menyadari dengan sendirinya tentang budaya yang berlaku di lingkungan sekitarnya, tidak dapat di hindari bahwa setiap kedisiplinan seseorang bisa saja berubah dengan berjalannya waktu mengikuti lingkungannya tersebut sehingga dengan ini akan membuat seseorang bisa merubah cara berpikir mereka dalam kondisi tertentu (Sulaksono, 2015).

Selain itu disiplin kerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pimpinan mempunyai peran dan kewenangan yang dapat mendorong, memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan, seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya (Widyatmini & Hakim, 2008) apabila pemimpin mampu mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan karyawannya, hal-hal tersebut akan membuat karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan data absensi karyawan tahun 2021 menunjukkan disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta mengalami fluktuasi kehadiran setiap bulannya sehingga dapat dikatakan disiplin kerja karyawannya kurang baik. Dari penjelasan oleh Bapak William Yansens selaku *Head Human Capital Resourcing* (HCR) PT Swapro International Jakarta tidak sedikit karyawan yang mengalami ketidaknyamanan pada saat bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja fisik seperti, penempatan meja kerja yang berdekatan, Wi-Fi yang lambat bahkan tidak dapat digunakan, AC yang tidak dingin, serta dokumen yang letaknya masih kurang rapih dan tidak pada tempatnya. Sedangkan ketidaknyamanan pada lingkungan kerja

non fisik yaitu kurangnya masukan dan pengarahan dari pimpinan maupun rekan satu tim membuat pekerjaan terkesan hanya dilakukan sendiri.

Selain itu tingginya angka keterlambatan karyawan menunjukkan adanya pelanggaran kedisiplinan dalam perusahaan, apabila dilihat dari disiplin kerja ini merupakan suatu pelanggaran terhadap aturan dan norma budaya organisasi yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Berdasarkan penjelasan dari Bapak William Yansens, banyaknya karyawan yang datang terlambat karena tidak adanya kontrol yang ketat dari perusahaan sehingga membuat karyawan bekerja sesuka hati mereka. Budaya organisasi seperti itu tentu akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Selanjutnya berdasarkan pra survei yang dilakukan kepada 13 karyawan PT Swapro International Jakarta mengenai gaya kepemimpinan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan belum sepenuhnya dapat dikatakan tinggi. Sehingga dengan rendahnya gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan tersebut diduga akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan..

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Susanti, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh (Sake, Jamaluddin & Sakawati, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari, Nuraina & Utomo, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningrum, Sudarso & Jumi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hidayah, Utari & Mardi, 2020) dalam penelitiannya mereka mengatakan budaya organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, penelitian oleh (Rizal & Radiman, 2019) dalam penelitiannya mereka mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan pembahasan tersebut penulis tertarik untuk membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Karena seluruh aspek yang mempengaruhi disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, lingkungan kerja kondusif dapat meningkatkan disiplin kerja, budaya organisasi yang baik akan menciptakan perilaku karyawan yang positif dan gaya kepemimpinan yang ideal akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Disiplin Kerja***

Menurut (Sinambela, 2019) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang dipakai oleh organisasi agar dapat menghadapi permasalahan kinerja dengan melibatkan manajer pada saat mengidentifikasi serta mengkomunikasikan permasalahan tersebut kepada seluruh karyawan. Sedangkan kerja dapat diartikan sebagai aktivitas yang dilaksanakan oleh seseorang untuk mendapatkan nilai dari aktivitas tersebut. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan disiplin kerja yaitu upaya yang dilakukan suatu organisasi untuk mengajak para karyawan agar melaksanakan dan menaati peraturan dalam organisasi. Senada dengan Mangkunegara, menurut (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan dalam menjalankan dan mematuhi berbagai aturan

yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan, instansi, norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi. Kemudian menurut (Bugdol, 2018) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengelolaan dan penanganan diri, dan adanya penanganan terhadap karakter diri karyawan. Selanjutnya menurut (Aljabar, 2020) berbicara mengenai disiplin kerja merupakan sebuah kerangka sikap atau konsep seseorang dalam berperilaku dan terdapatnya karakter seseorang dalam berperilaku.

Berdasarkan pengertian oleh beberapa ahli mengenai disiplin kerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara terus-menerus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan melalui proses pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengelolaan dan penanganan diri, dan adanya penanganan terhadap karakter diri karyawan.

### ***Lingkungan Kerja***

Menurut (Nitisemito, 2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditunjuk. Senada dengan Nitisemito menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ahyari, 2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Selanjutnya menurut (Reksohadiprojo & Gitosudarmo, 2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi setiap tahun. Kemudian menurut (Enny, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan pengertian oleh beberapa ahli mengenai lingkungan kerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja, seperti peralatan yang ada pada lingkungan kerja, tempat karyawan bekerja, hubungan kerja serta peraturan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

### ***Budaya Organisasi***

Menurut (Soetrisno, 2016) budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak berwujud yang dapat memiliki berbagai pengaruh perilaku dalam semua aktivitas kerja di dalam organisasi. Menurut Kasmir dalam (Wulandari & Agussalim, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai, keyakinan, dan berbagai asumsi serta kebiasaan atau yang disebut aturan yang telah lama digunakan sebagai kode etik dan diakui serta disepakati oleh seluruh karyawan atau anggota organisasi untuk memandu perilaku serta memberikan saran & solusi atas permasalahan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Purwanto dalam (Ompusunggu, Janerista & Simanjuntak, 2020) budaya organisasi merupakan sekumpulan kebiasaan atau disebut sebagai aturan dan nilai yang bersifat kebersamaan yang terdapat dalam suatu perusahaan. Selanjutnya menurut Robbins dalam (Sulaksono, 2015) budaya organisasi adalah sekumpulan peraturan secara bersama yang dianut oleh para anggota yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam (Reza, Kevyn, Yuliniar & Simarmata, 2020) budaya organisasi merupakan sekumpulan keinginan dan harapan yang harus dimiliki bersama, diperoleh

kesadaran nyata atau faktual, dan secara implisit diterima oleh suatu kelompok atau individu, dengan berbagai penerapannya dalam pengelolaan kelompok organisasi.

Berdasarkan pengertian oleh beberapa ahli mengenai budaya organisasi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu aturan yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk berperilaku dalam suatu organisasi, dimana aturan tersebut akan mempengaruhi setiap individu dalam organisasi seperti cara perilaku, kemampuan kerja sama, serta bagaimana cara individu melihat masa depan.

### ***Gaya Kepemimpinan***

Menurut (Mulyadi, 2018) kepemimpinan atau (*leadership*) merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Senada dengan Mulyadi menurut (Fathurrochman, 2020) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu pada situasi tertentu. Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2013) gaya kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan. Seorang pemimpin sebaiknya mampu memahami karakter karyawan, karena perilaku kepemimpinan dapat memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Selanjutnya menurut (Mallapiseng, 2015) kepemimpinan merupakan rangkaian sistem pengarahan untuk mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan - kegiatan pekerjaan para anggota perusahaan, yang melibatkan orang lain, pendistribusian kekuasaan antara pimpinan dengan karyawan serta kemampuannya dalam menggunakan kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan dengan berbagai cara. Kemudian menurut (Sutikno, 2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu kelompok diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau mengikuti seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya.

Berdasarkan pengertian oleh beberapa ahli mengenai gaya kepemimpinan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah kekuatan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan yang ditetapkan dengan cara memotivasi, mendorong dan mengubah sikap seseorang atau suatu kelompok terhadap pekerjaan.

### ***Penelitian Terdahulu***

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vanesa, Matondang, Sadalia & Daulay, 2019) pada jurnal internasional yang berjudul *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia*. Menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (Putri, Ekowati & Supriyanto, 2019) pada jurnal internasional yang berjudul *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. Menyatakan bahwa lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya (Wirya, 2019) pada jurnal internasional yang berjudul *The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City*. Menyatakan bahwa lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

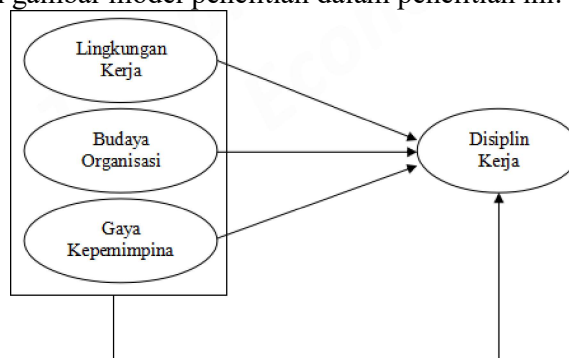
Penelitian yang dilakukan (Zein, Hanum & Telaumbanua, 2022) pada jurnal internasional yang berjudul *The Effect Of Organizational Culture And Work Motivation On Madrasah Aliyah Teachers Work Discipline*. Menyatakan bahwa budaya organisasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya (Susanti, Syamsudduha & Rahman, 2019) pada

jurnal internasional yang berjudul *The Effect of Madrasah Head Leadership Style and Work Motivation on Work Discipline of Madrasah Aliyah Teachers*. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian (Rahmi, Achmad & Adhimursandi, 2020) yang berjudul *The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Serta (Sake, Jamaludin & Sakawati, 2020) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan (Hidayah, Utari & Mardi, 2020) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro, bahwa budaya organisasi negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya (Wahyuningrum, Sudarso & Jumi, 2020) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi, bahwa lingkungan kerja non fisik negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian (Rizal & Radiman, 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai, bahwa kepemimpinan negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

### **Model Penelitian**

Berikut merupakan gambar model penelitian dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian

### **Hipotesis**

1. H1: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan
2. H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
3. H3: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan
4. H4: Diduga Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah karyawan yang bekerja di PT Swapro International Jakarta dan telah menjadi karyawan tetap sebanyak 48 orang. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 48 orang, jumlah tersebut ideal untuk dijadikan sebagai sampel, maka peneliti menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel atau disebut dengan sampel jenuh.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui pembagian *link* (tautan) berupa *google form*.

### ***Teknik Analisis Data***

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji inferensial dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Kemudian pada pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi parsial (Uji T) dan uji koefisien simultan (Uji F) dengan menggunakan bantuan alat uji aplikasi *Smart Partial Least Square (SmartPLS 3.2.9)*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Deskripsi Objek Penelitian***

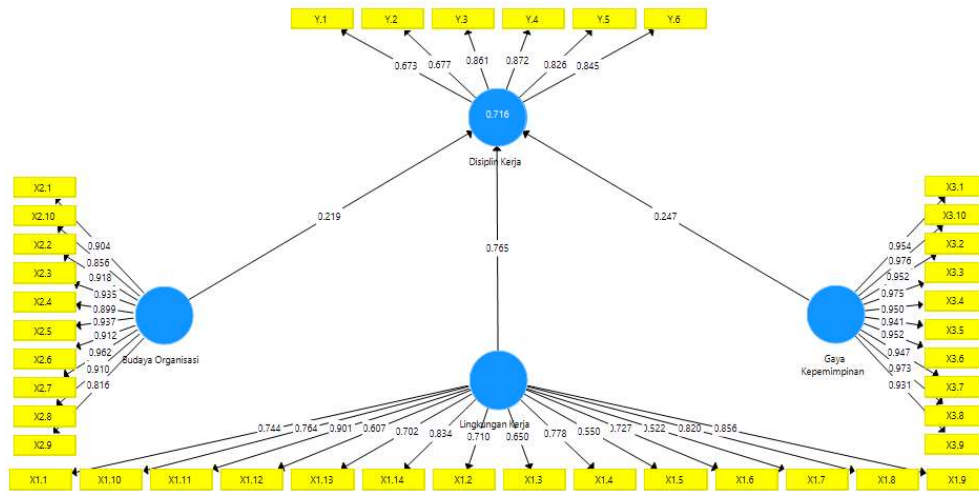
Penelitian ini dilakukan di PT Swapro International Jakarta, merupakan perusahaan alih daya (*outsourcing*) dibidang jasa rekrutmen karyawan yang menyediakan tenaga kerja kontrak untuk dipekerjakan di perusahaan pelanggannya. Populasi yang digunakan merupakan karyawan PT Swapro International Jakarta yang terdiri dari manager HR & legal, manager operasional, divisi financial accounting, divisi HRO, divisi rekrutment, spv financial & accounting, spv HRO, spv rekrutment, tim administrasi financial & accounting, tim financial, tim accounting, tim administrasi HRO, tim PIC, tim administrasi rekrutment, tim rekrutment, resepsionis dan keamanan.

### ***Deskripsi Data penelitian***

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 48 responden yang terdiri dari berbagai karakteristik, karakteristik berdasarkan jenis kelamin dengan persentase 41.7% laki-laki dan 58.3% perempuan . Karakteristik berdasarkan usia dengan persentase usia 20-29 tahun 31.3%, usia 30-39 tahun 52.1% dan usia > 40 tahun 16.7%. Karakteristik berdasarkan masa kerja dengan persentase masa kerja < 1 tahun 17%, masa kerja 1 - 5 tahun 38%, dan masa kerja > 6 tahun 46%. Selanjutnya karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dengan persentase Diploma III 27%, Strata I 56%, dan Strata II 17%.

### ***Model Pengukuran (Outer Model)***

Proses pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pengujian statistik yaitu *Partial Least Square* dengan bantuan aplikasi *Smart Partial Least Square (SmartPLS 3.2.9)*. Setelah melakukan pengujian model maka untuk mengetahui hasil pengujian dapat dilihat pada nilai *loading factor* dengan ketentuan apabila nilai *loading factor* > 0.50 atau memiliki jangkauan dari 0.50 hingga 0.60 masih bisa diterima.



Sumber : data diolah dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9

Gambar 2. Outer Model

**Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Validitas Convergen**

Tabel 1. Hasil Nilai Loading Factor

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan
DK1	0.673			
DK2	0.677			
DK3	0.861			
DK4	0.872			
DK5	0.826			
DK6	0.845			
LK1		0.744		
LK2		0.710		
LK3		0.650		
LK4		0.778		
LK5		0.550		
LK6		0.727		
LK7		0.522		
LK8		0.820		
LK9		0.856		
LK10		0.764		
LK11		0.901		
LK12		0.607		
LK13		0.702		
LK14		0.834		
BO1			0.904	
BO2			0.918	
BO3			0.935	
BO4			0.899	
BO5			0.937	
BO6			0.912	
BO7			0.962	
BO8			0.910	
BO9			0.816	
BO10			0.856	



GK1	0.954
GK2	0.952
GK3	0.975
GK4	0.950
GK5	0.941
GK6	0.952
GK7	0.947
GK8	0.973
GK9	0.931
GK10	0.976

Sumber : data diolah dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan data tabel dapat dilihat bahwa korelasi nilai *loading factor* dari setiap instrumennya seluruh variabel baik, variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak terdapat nilai korelasi dibawah 0.50, dengan ini dapat diartikan semua instrumennya valid, maka dapat di pastikan seluruh nilai indikator sudah memenuhi kriteria, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Pengujian validitas convergen pada penelitian ini diperkuat dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). Dalam pengujian AVE memiliki suatu standar ukuran yang harus terpenuhi, yaitu dengan ketentuan bahwa korelasi nilai AVE tidak boleh kurang dari 0.5 atau 50% melainkan harus lebih tinggi dari 50%, apabila nilai AVE > 0.5 maka variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil nilai *average variance extracted* (AVE)

	AVE
Disiplin kerja	0.635
Lingkungan Kerja	0.539
Budaya Organisasi	0.820
Gaya Kepemimpinan	0.913

Sumber : data diolah dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9

### Validitas Diskriminan

Tabel 3. Hasil Nilai *Fornell Larcker Criterion*

	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja
Lingkungan Kerja	0.734			
Budaya Organisasi	0.131	0.906		
Gaya Kepemimpinan	-0.056	0.012	0.955	
Disiplin Kerja	0.779	0.332	0.204	0.797

Sumber : data diolah dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan tabel *fornell larcker criterion* memperlihatkan nilai validitas diskriminan yang mempunyai korelasi nilai diatas 0.5 atau 50% terhadap nilai setiap variabel. Sehingga seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

### Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja	0.941
Budaya Organisasi	0.979
Gaya Kepemimpinan	0.991

Disiplin Kerja	0.912
----------------	-------

Sumber : data diolah dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan nilai *composite reliability* masing-masing variabel menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai diatas 0.7 atau 70% sehingga seluruh variabel telah dianggap memenuhi standar, maka dapat disimpulkan bahwa nilai setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Hasil Nilai *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan Kerja	0.932
Budaya Organisasi	0.976
Gaya Kepemimpinan	0.989
Disiplin Kerja	0.883

Sumber : data diolah dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9

Selanjutnya untuk memperkuat uji reliabilitas yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, berdasarkan tabel diatas dapat diketahui masing-masing nilai setiap variabel dengan nilai lebih dari 0.6 atau 60% sehingga nilai *cronbach's alpha* ini telah memenuhi kriteria sebagai instrument yang reliabel.

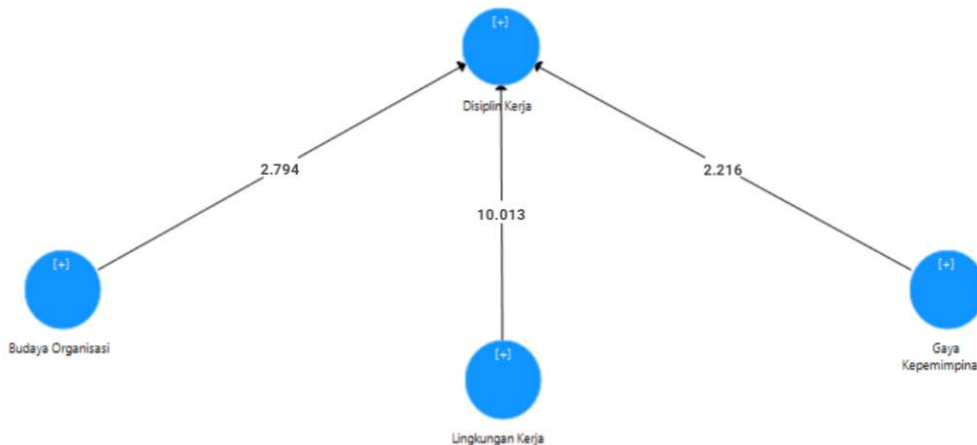
**Model Struktural (Inner Model)**  
**Koefisien Determinasi (R2)**

Tabel 6. Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R2)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Disiplin Kerja	0.716	0.697

Sumber : data diolah dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *R Square Adjusted* yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan dengan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan atau dipengaruhi sebesar 0.697 atau 69.7%, dan sisanya sebesar 30.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan pada penelitian ini.



Sumber : data diolah dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9

Gambar 3. Inner Model

**Uji Hipotesis**

Dalam pengujian hipotesis dapat diketahui nilai *path coefficient* dari perhitungan nilai *bootstrapping* dengan *SmartPLS*, uji *bootstrapping* berperan dalam menampilkan dan mendapatkan data berapa dampak pengaruh variabel independen berpengaruh sebagai individual untuk menerangkan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Nilai *Path Coefficient*

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja	0.765	10.013	0.000
Budaya Organisasi → Disiplin Kerja	0.219	2.794	0.005
Gaya Kepemimpinan → Disiplin Kerja	0.247	2.216	0.027

Sumber : data diolah dengan aplikasi *SmartPLS 3.2.9*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil nilai *original sample* pada masing-masing variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

**Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

Uji signifikansi parsial (Uji T) digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen secara signifikan yaitu dengan cara mengetahui jumlah nilai t hitung dalam suatu variabel, sehingga nilai t hitung harus lebih besar dari pada nilai t tabel dan harus memiliki nilai yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05 atau 5%. Dengan menggunakan rumus  $df = n - k$  atau  $df = 48 - 4 = 44$ . Selanjutnya diketahui bahwa nilai t tabel = 2.015

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja	10.013	0.000
Budaya Organisasi → Disiplin Kerja	2.794	0.005
Gaya Kepemimpinan → Disiplin Kerja	2.216	0.027

Sumber : data diolah dengan aplikasi *SmartPLS 3.2.9*

Berdasarkan hasil perhitungan rumus dan tabel dapat diketahui hasil uji pada variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan jika nilai t hitung  $10.013 > t$  tabel 2.015 dan *P Values* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya hasil uji pada variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja menunjukkan jika nilai t hitung  $2.794 > t$  tabel 2.015 dan *P Values* sebesar  $0.005 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kemudian hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja menunjukkan jika nilai t hitung  $2.216 > t$  tabel 2.015 dan *P Values* sebesar  $0.027 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

**Uji Koefisien Simultan (Uji F)**

Uji koefisien simultan (Uji F) digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat dilihat berdasarkan f hitung, oleh karena itu nilai f hitung harus lebih besar daripada f tabel. Untuk menentukan nilai f tabel dilakukan perhitungan seperti berikut:

$$df1 = k = 3$$

$$df2 = n - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$$

Jadi nilai f tabel yang digunakan yaitu sebesar 2.54. Sedangkan untuk memperoleh f hitung menggunakan rumus berikut:

$$\frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} = \frac{\frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}}{\frac{0.716^2/3}{(1-0.716^2)/(48-3-1)}} = \frac{0.17088}{(0.48734)/(44)} = \frac{0.17088}{0.011076} = 15.43$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut maka diperoleh hasil nilai  $f$  hitung sebesar 15.43, maka dapat diketahui bahwa nilai  $f$  hitung  $15.43 > f$  tabel 2.54, sehingga variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta.

## ***Pembahasan***

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja***

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $10.013 > t$  tabel 2.015 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dan berdasarkan  $P$  Values dengan nilai  $0.000 < 0.05$  yang berarti signifikan. Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vanesa, Matondang, Sadalia & Daulay, 2019) pada penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diartikan apabila lingkungan kerja yang dimiliki PT Swapro International Jakarta baik, sehingga disiplin kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

### ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja***

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $2.754 > t$  tabel 2.015 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dan berdasarkan  $P$  Values dengan nilai  $0.005 < 0.05$  yang berarti signifikan. Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zein, Hanum & Telaumbanua, 2022) pada penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diartikan jika budaya organisasi yang dimiliki PT Swapro International Jakarta baik, sehingga disiplin kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja***

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $2.216 > t$  tabel 2.015 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan berdasarkan  $P$  Values dengan nilai  $0.027 < 0.05$  yang berarti signifikan. Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanti, Syamsudduha & Rahman, 2019) pada penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diartikan jika gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan PT Swapro International Jakarta baik, sehingga disiplin kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja***

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel disiplin kerja, yang dibuktikan dengan nilai  $f$  hitung 15.43 lebih besar daripada  $f$  tabel 2.54 atau  $f$  hitung  $15.43 > f$  tabel 2.54. Sehingga dapat

diartikan jika lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* terkait pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta. Maka diperoleh hasil penelitian, dimana diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta, Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta, Kemudian berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta, Serta berdasarkan hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, keterbatasan yang pertama yaitu walaupun penelitian ini dilakukan pada saat pandemi *Covid-19* mulai menurun, namun karena adanya pembatasan jumlah pengunjung sehingga terdapat kesulitan dalam mendapatkan izin untuk memperoleh data penelitian. Keterbatasan yang kedua yaitu dalam proses pengambilan data, peneliti tidak bisa bertatap muka secara langsung dengan para responden, sehingga peneliti kesulitan untuk memastikan apakah jawaban dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden benar-benar sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait disiplin kerja, peneliti dapat melakukan perubahan dalam menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan cara menggunakan variabel penghubung yang berbeda, menambah variabel baru atau mengganti variabel yang sudah ada dengan variabel lain. Selain itu peneliti juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, objek penelitian yang berbeda dan hasil penelitian yang berbeda, sehingga diharapkan penelitian yang dilakukan akan memiliki efek kebaruan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2015). *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. BPFE Yogyakarta.
- Al Mubayin, M. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Instalasi PG Djombang Baru). *Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Malang*.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Bugdol, M. (2018). *A Different Approach to Work Discipline: Models, Manifestations and Methods of Behaviour Modification*. Springer International Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fathurrochman, I. (2020). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit Adab.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayah, N., Utari, W., & W, N. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Mitra Manajemen Edisi April, 4*.
- Mallapiseng, A. Y. (2015). *Kepemimpinan*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (Edisi 2). Alfabeta.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Ompusunggu, Janerista, S., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Rekaman, Vol.4 No.2*, 358–370.
- Puspitasari, A. T., Nuraina, E., & Utomo, S. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, VOL 5(NO 1)*, 146–160.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2019). *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. 7(April), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict , Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8–14.
- Reksohadiprojo, & Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen Produksi* (Edisi 4). BPFE Yogyakarta.
- Reza, Kevyn, M., Yuliniar, & Simarmata, P. (2020). Prosiding Biema. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar, Vol.1 No.1*, 1059–1076.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi , Pengawasan , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. . (2013). *Organizational Behavior* (15th ed). Pearson Education Limited.
- Sake, F. A., Jamaludin, & Sakawati, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Susanti, E., Syamsudduha, & Rahman, U. (2019). The Effect of Madrasah Head Leadership Style and Work Motivation on Work Discipline of Madrasah Aliyah Teachers. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, Vol.9 No.1*, 1–8.
- Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Holistica.
- Syafri, W., & Aziz, A. (2014). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*.
- Vanesa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). The Influence Of Organizational Culture , Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(5), 37–45.
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik , Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Series Social and Humanities*, 6(2), 164–172.
- Widyatmini, & Hakim, L. (2008). Hubungan Kepemimpinan, kompensasi, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Ekonomi Bisnis*, 13.
- Wirya, K. E. S. (2019). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 6, 60–71.
- Wulandari, M., & Agussalim, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan. *Matua Jurnal, Vol.33*.

Zein, A., Hanum, A., & Telaumbanua, A. (2022). The Effect Of Organizational Culture And Work Motivation On Madrasah Aliyah Teachers Work Discipline. *Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(1), 163–171.

Template of Jurnal  
Economia