

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra

Meldiana, Fajrillah*, Ripka Seriindahnaita Ginting

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas IBBI, Medan, Indonesia

Email: ^{2,*}fajrillahhasballah@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: fajrillahhasballah@gmail.com

Submitted: 20/02/2021; Accepted: 28/02/2021; Published: 28/02/2021

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh yang dimiliki Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Inti Palm Sumatra. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 126 orang dan sampel sebanyak 56 orang. Teknik analisis menggunakan analisis statistik yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dimana nilai thitung sebesar 7,900 lebih besar dari t tabel sebesar 2,007 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dimana nilai thitung sebesar 2,701 lebih besar dari t tabel sebesar 2,007 dan nilai signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dimana nilai thitung sebesar 1,057 lebih kecil dari t tabel sebesar 2007 dan nilai signifikan sebesar 0,295 lebih besar dari 0,05. Secara simultan, budaya organisasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dimana nilai Fhitung sebesar 154,850 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,78 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan menyatakan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT Inti Palm Sumatra.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja.

Abstract—This study aims to know what is the effect of Organizational Culture, Compensation and Motivation of Employee Work Discipline in PT. Inti Palm Sumatra. The method used in this research is descriptive quantitative research methods with the population in this study were 126 people and the sample in this study were 56 people. The analysis technique uses statistical analysis namely classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, and determination coefficient test. The results showed that partially, it can be seen that organizational culture has an effect on work discipline where the tcount value of 7,900 is greater than the ttable of 2,007 and the significant value of 0,000 is less than 0.05, compensation has an effect on work discipline where the tcount value is more than 2.701. the size of the ttable is 2.007 and a significant value of 0.009 is smaller than 0.05, motivation has no effect on the work discipline where the tcount of 1.057 is smaller than the ttable of 2007 and the significance value of 0.295 is greater than 0.05. Simultaneously, organizational culture, compensation and motivation have an effect on work discipline where the Fcount value of 154.850 is greater than the Ftable of 2.78 and the significant value of 0.000 is less than 0.05. The conclusion states that organizational culture, compensation and motivation simultaneously influence work discipline at PT Inti Palm Sumatra.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Motivation, Work Discipline.

1. PENDAHULUAN

Menurut (Rivai, 2010) Disiplin kerja adalah salah satu bentuk pengaruh yang digunakan oleh seorang manajer perusahaan untuk melakukan komunikasi dengan karyawan untuk menciptakan suasana lingkungan yang dapat mengubah suatu perilaku yang tidak sesuai serta berbagai upaya dalam hal meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk taat pada peraturan perusahaan dan norma dalam sosial yang berlaku. Dalam hal ini, nilai ataupun keyakinan yg dapat menguatkan prinsip yg dimiliki setiap individu untuk sadar dan bersedia melakukannya disebut budaya organisasi (Robbins, 2010).

PT. Inti Palm Sumatra adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan buah kelapa sawit atau yang di kenal dengan tandan buah segar (TBS) yang didirikan pada tahun 2006. Berdasarkan laporan survey, diketahui bahwa hasil produksi buah pada tahun 2019 terus-menerus tidak mencapai target yg sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kegagalan dalam pencapaian target perusahaan menjadi bukti indikasi adanya masalah pada disiplin kerja karyawan.

Kedisiplinan terbentuk dari budaya organisasi yg dimiliki oleh setiap individu. Dimana menurut (Ernawan, 2011), budaya organisasi memiliki indikator tertentu sebagai berikut: Pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai, kepercayaan dan filsafat dimana hal ini saling berkaitan satu sama lain membentuk suatu budaya. Budaya organisasi berawal dari budaya yang muncul dari keanekaragaman budaya individu. Dalam hal ini, terindikasi bahwa karyawan sering absen dan mangkir. Ini merupakan bentuk ketidakdisiplinan yg berupa pelanggaran norma perusahaan, sehingga menyebabkan penurunan produksi sehingga target kerja tidak tercapai. Ketidaksiplinan ini juga menunjukkan bahwa prinsip budaya organisasi yg dipegang karyawan masih sangat rendah.

Masalah dalam disiplin juga disebabkan oleh kompensasi. Menurut (Umam, 2010) Kompensasi adalah semua jenis hak yang dapat diterima oleh seorang karyawan baik berupa gaji atau upah, insentif karyawan, bonus, premi, biaya pengobatan, asuransi dan hal lain yang sejenis dan dibayar langsung perusahaan. Kompensasi merupakan hak yang diterima karyawan atas penyelesaian dari kewajiban mereka terhadap perusahaan. Dalam hal ini, terdapat perbedaan premi antar karyawan dalam jabatan tertentu. Hal ini membuat karyawan menganggap kompensasi yg mereka terima belum sesuai dengan prestasi, resiko,

tanggungjawab maupun jabatan yg dimilikinya.

Konsekuensi dari kedua faktor tersebut melahirkan masalah baru dalam kedisiplinan kerja yaitu motivasi. Menurut (Purwanto, 2002) motivasi adalah segala bentuk usaha yang dilakukan untuk menggerakkan, mengarahkan untuk memperhatikan sikap dan perbuatan seseorang agar dapat mendorongnya untuk melakukan sesuatu yang positif sehingga dapat mencapai hasil dan tujuan sesuai dengan keinginannya. Motivasi merupakan kunci dari segala perilaku yang dilakukan oleh individu. Namun motivasi karyawan kian menurun hingga mereka mendapatkan konsekuensi kedisiplinan berupa surat teguran maupun surat peringatan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari subjek ataupun objek yang mempunyai karakteristik tertentu agar dapat dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Inti Palm Sumatra yg berjumlah 126 orang

2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari subjek ataupun objek yang terdapat di dalam populasi. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 56 orang karyawan PT Inti Palm Sumatra

2.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yg digunakan merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan sumber data penelitian meliputi data primer yang bersumber dari penyebaran angket dan data sekunder yang bersumber dari pengolahan informasi berupa profil, struktur, teori dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2.4 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang diaplikasikan menggunakan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan di PT Inti Palm Sumatra yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kepala sawit di pulau Sumatera bagian utara di daerah Kisaran, Kecamatan Sei Kepayang, Kabupaten Asahan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yg diambil dari sisa populasi PT Inti Palm Sumatra.

Metode pengujian validitas item yang digunakan adalah dengan metode korelasi *Pearson* dengan cara melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi dengan menggunakan batas nilai minimal korelasi 0,03 dan semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,03 dari daya pembedanya dianggap memuaskan. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel dengan ketentuan jika rhitung > rtabel maka dinyatakan valid dan jika rhitung < rtabel maka dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas diketahui semua item pertanyaan dari variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan variabel ini dinyatakan valid.

3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan di PT Inti Palm Sumatra dengan jumlah responden sebanyak 30. Untuk penentuan apakah instrumen reliabel atau tidak digunakan batasan tertentu seperti 0.6. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan di atas 0.8 adalah baik.

Dari hasil uji realibilitas nilai koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berada di atas 0.8 sehingga reliabilitas keempat variabel ini dikategorikan baik.

3.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Unstandardized		Coefficients		Standardized
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.379	1.615	
	B. Organisasi	.549	.069	.654
	Kompensasi	.411	.152	.244
	Motivasi	.148	.140	.096

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari uji regresi linear berganda diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,379 + 0,549X_1 + 0,411X_2 + 0,148X_3$$

Penjelasan:

1. 5,379 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Palm Sumatra adalah sebesar 5,379 apabila variabel variabel budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi adalah nol.
2. 0,549 artinya setiap penambahan satu-satuan variabel budaya organisasi (X1) akan menyebabkan disiplin kerja bertambah sebesar 0,549 satu-satuan dengan kondisi variabel bebas lainnya dianggap nol.
3. 0,411 artinya setiap penambahan satu-satuan variabel kompensasi (X2) akan menyebabkan disiplin kerja bertambah sebesar 0,411 satu-satuan dengan kondisi variabel bebas lainnya dianggap nol.
4. 0,148 artinya setiap penambahan satu-satuan variabel motivasi (X3) akan menyebabkan disiplin kerja bertambah sebesar 0,148 satu-satuan dengan kondisi variabel bebas lainnya dianggap nol.

3.4 Koefisien Determinan (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan suatu model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ²	.899	.894	1.040

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi
 b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,894 yang menunjukkan disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Palm Sumatra dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi sebesar 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan yg lainnya yg tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

3.5 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (budaya organisasi, kompensasi dan motivasi) secara parsial terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Uji t (Parsial)

Model	T	Sig.	
1	(Constant)	6.182	.000
	Budaya Organisasi	7.900	.000
	Kompensasi	2.701	.009
	Motivasi	1.057	.295

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Penjelasan hasil uji t:

1. Nilai thitung untuk variabel budaya organisasi adalah 7,900. Dengan derajat bebas (df) sebesar 52 (n-k = 56 orang responden - 4 variabel) dan taraf sig = 5% maka nilai ttabel adalah sebesar 2,007. Oleh karena nilai thitung > ttabel maka kriterianya adalah H1 diterima sehingga budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra.
2. Nilai thitung untuk variabel kompensasi adalah 2,701. Dengan derajat bebas (df) sebesar 52 dan taraf sig = 5% maka nilai ttabel adalah sebesar 2,007. Oleh karena nilai thitung > ttabel maka kriterianya adalah H2 diterima sehingga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra.

3. Nilai thitung untuk variabel motivasi adalah 1,057. Dengan derajat bebas (df) sebesar 52 dan taraf sig = 5% maka nilai ttabel adalah sebesar 2,007. Oleh karena nilai thitung < ttabel maka kriterianya adalah H3 ditolak sehingga motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra.

3.6 Hasil Uji f

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas (budaya organisasi, kompensasi dan motivasi) secara simultan terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Hasil uji f dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji f (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2408.010	3	802.670	154.850	.000 ^a
	Residual	269.544	52	5.184		
	Total	2677.554	55			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Nilai Fhitung sebesar 154,850 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan derajat bebas 1 (df1) = k-1 = 4-1= 3 dan derajat bebas 2 (df2) = n-k = 56-4= 52, di mana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai Ftabel pada taraf kepercayaan adalah 2,78. Oleh karena Fhitung > Ftabel maka kriterianya adalah H4 Diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra.

Pembahasan hasil penelitian:

1. Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis H1 diterima. Hal ini berarti budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra. Dari hasil jawaban kuesioner mengenai pertanyaan budaya organisasi diketahui bahwa mayoritas karyawan masih berkeinginan rendah dalam menaati peraturan perusahaan karena mereka menganggap peraturan perusahaan tidak melindungi karyawan sehingga mereka menganggap bahwa mereka tidak harus menuruti peraturan, arahan ataupun perjanjian kerja yg sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disamping itu, perusahaan tidak terlalu memperhatikan hal tersebut dan lebih terfokus pada hasil target kerja karyawan. Hal ini menyebabkan terjadinya penurunan disiplin kerja karyawan.
2. Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis H2 diterima. Hal ini berarti kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra. Dari hasil jawaban kuesioner mengenai pertanyaan kompensasi diketahui bahwa mayoritas karyawan menilai bahwa gaji yg diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum sesuai dengan hasil kerja dan kebutuhan karyawan. Selain itu, karyawan juga tidak mendapatkan upah tambahan sekalipun mereka sering bekerja lewat dari jam kerja/bekerja lembur. Situasi ini membuat karyawan berasumsi bahwa serajin apapun mereka bekerja, tidak akan mendapatkan kompensasi yg pantas. Hal ini menyebabkan terjadinya penurunan disiplin kerja karyawan.
3. Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis H3 ditolak. Hal ini berarti motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra. Dari hasil jawaban kuesioner mengenai pertanyaan motivasi diketahui bahwa mayoritas karyawan menilai arahan yg diberikan oleh atasan seringkali tidak sesuai dengan tugas yg akan dikerjakan dan kadangkala menyimpang dari kondisi yg ada. Hal ini menyebabkan karyawan tidak selalu berminat menuruti arahan atasan meskipun mereka dijanjikan ataupun diberikan peralatan kerja yg lengkap untuk melaksanakannya. Hal ini menyebabkan kenaikan maupun penurunan disiplin kerja tidak dipengaruhi oleh motivasi.
4. Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis H4 diterima. Hal ini berarti budaya organisasi, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra.
5. Variabel yang lebih dominan terhadap disiplin kerja adalah variabel budaya organisasi karena dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda, variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien variabel-variabel lainnya yaitu sebesar 0,549.
6. Dari hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 89,4% , sedangkan sisanya sebesar 10,6% dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel lainnya seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lainnya yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diberikan yaitu melalui hasil penelitian uji parsial, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra. Melalui hasil penelitian uji parsial, diketahui bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra. Melalui hasil penelitian uji parsial, diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra. Melalui hasil penelitian uji simultan, diketahui bahwa budaya organisasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Inti Palm Sumatra. Variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 89,4% , sedangkan sisanya sebesar 10,6% dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel lainnya seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lainnya yang tidak dibahas di dalam penelitian ini. Sedangkan saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan harus menerapkan budaya yang harmonis serta yang tepat kepada karyawan agar karyawan merasa puas dimana karyawan harus selalu tanggap dalam menghadapi masalah yang di hadapi dan memberikan solusi yang terbaik kepada perusahaan. Perusahaan harus menyesuaikan kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan dengan cepat dan tepat seperti merubah sistem pembayaran premi agar sesuai dengan resiko dan tanggungjawab antarkaryawan. Perusahaan harus dapat memberikan arahan yg sesuai dengan kondisi lingkungan kerja sambil tetap mempertimbangkan kondisi dan persepsi karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat. Perusahaan harus lebih memperhatikan ketersediaan inventaris agar target produksi dapat tercapai. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti mengharapkan agar di masa yang akan datang, penelitian ini dapat menjadi referensi juga untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan sebagainya yang berhubungan dengan disiplin kerja sehingga dapat menambah studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas IBBI Medan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal and Zasdi. 2007. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsiyah. Jurnal manajemen pascasarjana Universitas Syah kuala , Vol 2 No.1 . PP 116-131 @Universitas Syiah Kuala. 2302 – 0199.
- Anita. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perusahaan Air Minum PDAM. Jurnal PGRI Madiun
- Arizka. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Berkat Sejahtera Abadi. Jurnal manajemen universitas Bakrie, @Universitas Bakrie.
- Barney. 2010. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Jurnal manajemen universitas Diponegoro @ Universitas diponegoro.
- Darmawan and Didit. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Surabaya: Pena Semesta. Davis. 2004. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Gramedia.
- Dharma Agus. 2006. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali.
- Ernawan and Emi R. 2011. Budaya Organisasi Dalam Perpektif Ekonomi Dan Bisnis (Cetakan Kesatu). Bandung:Alfabet, cv.
- Ferdinand and Augusty. 2017. Metode Penelitian Manajemen Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gering and Triguno. 2013. Budaya Organisasi Pemerintah. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro
- Handoko and Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Hasibuan and Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. BFGGE UGM Yogyakarta
- Irma. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Riau Pos IntermediaPekan Baru. Jurnal JOM Fekom, Vol 3
- Maria. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Premier Semarang. Jurnal Universitas Pandanaran Semarang.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Minarsih. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PTPN VI. Jurnal Universitas Sumatera Utara
- Moekijat. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja. Bandung: CV Pionir Jaya. Mondy dan Noe. 2008. Manajemen Bisnis. Surabaya: PT Modern Widya Thecnical.
- Mondy and R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nitisemito. 2006. Manajemen Personalia Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurul Hasanah. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (studi kasus pada Intro Bistro). Jurnal Universitas Islam Kalimantan MAB
- Pearce, J.A. and Robinson, R.B. 2013. Manajemen Strategis Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship. Bandung: STIE Pasundan.
- Priyatno, Duwi. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom. Purwanto. 2002. Pengaruh Motivasi terhadap Kedisiplinan Kerja. Gorontalo: PT. Jamsostek (persero).
- Rivai, V. and Sagala, E. J. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai and Veithzal. 2010. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek Cetakan ke-3. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Royen. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Semarang. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol 2

- Sayuti. 2006. Motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga. Robbins, et al. 2011. Organizational Behavior (14th Edition). England: Pearson Education Limited. Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- _____. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2013. Organizational Behavior, 15th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. Simamora and Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara Soejono. 2009. Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Potensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta Sulistiyani. 2004. Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan. Yogyakarta: Gava Media.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian). Yogyakarta : CAPS (center for academic publishing service).
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Umam and Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi (Cetakan Kesatu). Bandung: Pustaka Setia. Wirawan. 2007. Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.