

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN WAREHOUSE 3 PT. SGL
INDONESIA CIKARANG**

Harris Rizky Maulana¹; *Sinta Sundari Heriyanti²
Prodi Manajemen UPB; Universitas Pelita Bangsa
harriszky@yahoo.co.id; sinta_heriyanti@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini didasarkan atas adanya kesenjangan di mana karyawan memiliki budaya kerja dan kedisiplinan yang kurang baik berbanding terbalik dengan kinerja yang meningkat, ditambah fenomena motivasi kerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Warehouse 3 PT. SGL Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel responden 48 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi uji hipotesis berupa uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kedisiplinan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan, budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan sebesar 82,3% terhadap kinerja karyawan Departemen Warehouse 3 PT. SGL Indonesia

Kata kunci: Budaya Kerja, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research is based on the existence of a phenomenon where employees have a poor work culture and discipline inversely proportional to increased performance, plus the phenomenon of low work motivation. This study aims to examine how much influence work culture, discipline and work motivation have on the performance of Warehouse 3 Department employees at PT. SGL Indonesia either partially or simultaneously. The research method used is quantitative with a sample of 48 employees. Data collection techniques used were interviews, literature studies, and questionnaires. The data analysis method used is data quality test in the form of validity and reliability test, classic assumption test, coefficient of determination test, hypothesis test in the form of f test and t test. The results showed that work culture had no effect on employee performance, discipline and work motivation had a significant effect on employee performance and simultaneously, work culture, discipline and work motivation had a significant effect of 82.3% on the performance of Warehouse Department 3 employees PT. SGL Indonesia.

Keywords: Work Culture, Discipline, Work Motivation, Employee Performance

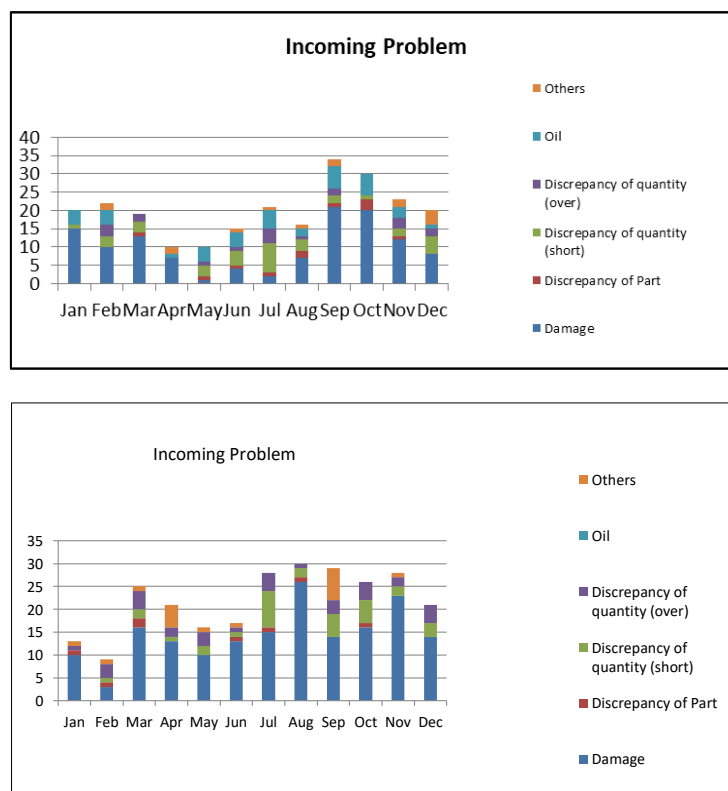
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) tidak dapat dipungkiri merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan bisnis, terutama setelah dunia memasuki era revolusi industri 4.0 yang merupakan era digitalisasi yang memerlukan inovasi dan gagasan yang

kreatif dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang industri dibuktikan dengan kebijakan pemerintah mengenai peningkatan daya saing sumber daya manusia (SDM) yang berfokus memberi perhatian pada peningkatan kualitas SDM. Hal tersebut terwujud dalam alokasi dana APBN sebelum tahun 2020 terkait peningkatan kualitas Pendidikan yang bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang handal, berkompeten dan mampu beradaptasi dengan situasi yang berubah dengan cepat. Adanya alokasi sebesar 20% dari belanja APBN untuk anggaran pendidikan merupakan wujud nyata dukungan pemerintah guna peningkatan kualitas SDM Indonesia.

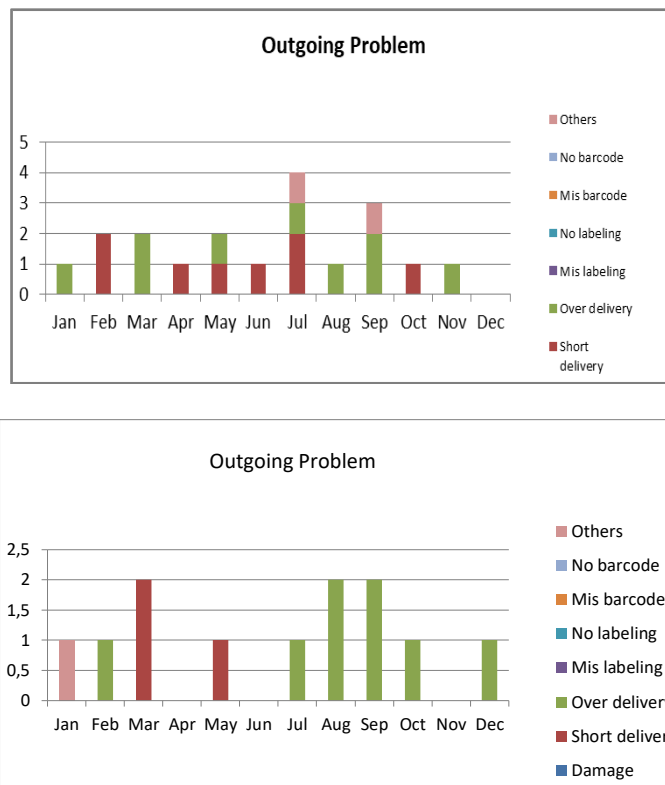
Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang dituntut untuk selalu menyesuaikan dengan zaman yang terus berkembang dengan cepat terutama diakibatkan oleh derasnya arus globalisasi yang mengharuskan SDM dapat bersaing tidak hanya dengan skala lokal melainkan dengan SDM secara global. Tuntutan perubahan zaman dan arus informasi yang mengalir dengan cepat menyebabkan SDM harus mampu melakukan perubahan yang berkesinambungan dan konsisten supaya perusahaan dapat tetap ada dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja yang menyesuaikan dengan perkembangan zaman terutama digitalisasi perusahaan harus segera dilakukan dalam rangka pemanfaatan teknologi supaya dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja karyawan hendaknya senantiasa ditingkatkan melalui berbagai upaya diantaranya melalui perbaikan gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas karyawan secara bersama-sama dengan prioritas pada perbaikan di sisi karyawan yaitu dengan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan (Nugroho, 2018). PT. SGL Indonesia memandang bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja.



Tabel 1.1 KPI Incoming Problems WH 3 Tahun 2020 dan 2021
 Sumber : Dept. WH3 PT. SGL Indonesia tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, KPI perusahaan menunjukkan bahwa walaupun perusahaan dalam kondisi tidak stabil akan tetapi kinerja karyawan menunjukkan perkembangan ke arah yang lebih baik dilihat dari data total Incoming Problems pada tahun 2020 total problem yang terhitung adalah 213 sedangkan tahun 2021 (Tabel 1) total problem terhitung 263, hal tersebut menunjukkan kenaikan kinerja karyawan terutama di bagian penerimaan barang karena bisa menemukan permasalahan sebelum barang masuk ke lokasi. Data tersebut terdiri dari beberapa masalah temuan proses penerimaan barang seperti barang rusak, barang basah, perbedaan jumlah barang antara data dengan aktual dan masalah lainnya.



Tabel 1.2 KPI Outgoing Problems WH 3 Tahun 2020 dan 2021
 Sumber : Dept. WH3 PT. SGL Indonesia tahun 2021

Berdasarkan tabel (Tabel 1.2) menunjukkan data mengenai jumlah kesalahan Outgoing sebanyak 12 pada tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020 yaitu sebanyak 17, hal tersebut membuktikan bahwa terjadi penurunan total kesalahan sekitar 40 %, berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Departemen Warehouse 3 PT. SGL Indonesia membuktikan adanya budaya kerja yang kurang baik seperti makan di tempat kerja, cara berpakaian yang tidak sesuai dengan standar, bermain handphone saat bekerja, selain dari itu terindikasi beberapa karyawan yang datang ke tempat kerja terlambat, istirahat tidak pada waktunya, dan waktu istirahat yang tidak sesuai dengan aturan yang ada. Terdapat pula beberapa karyawan yang terlihat lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan perusahaan. Hal ini yang menjadi alasan menarik bahwa dengan kondisi budaya kerja yang ada, tingkat kedisiplinan yang rendah dan motivasi kerja yang dimiliki relatif rendah tetapi kinerja karyawan meningkat.

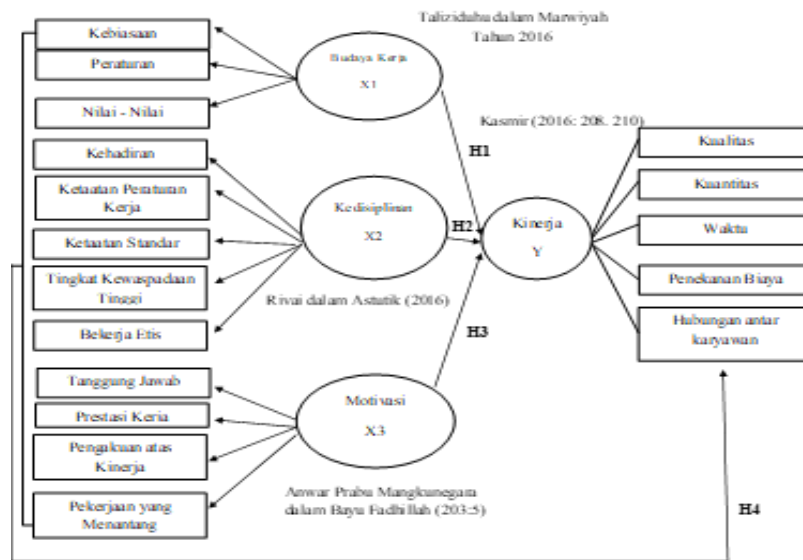
Nawawi (2019) menyatakan budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Lima faktor yang memengaruhi budaya kerja yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil,

pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan memengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Shodiyah (2017) menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Singodimedjo (2012) dalam Sutrisno (2016:86) Disiplin ialah sikap mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Selain dari disiplin motivasi kerja karyawan sangat juga dibutuhkan dalam menjalankan proses kerja karena dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan memiliki semangat dan harapan untuk mencapai target dan tujuan yang sudah ditentukan, motivasi dibutuhkan dalam setiap diri karyawan karena dapat menjadi pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2015). Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepuasan yang terjadi pada setiap orang. Untuk dapat meningkatkan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu instansi, maka seorang pemimpin harus menyadari pentingnya peran unsur manusia selaku anggota organisasi benar-benar menjadi salah satu kunci keberhasilan untuk mempengaruhi motivasi terhadap kinerja yang pada akhirnya pencapaian keberhasilan misi instansi (Kurnia & Nugroho, 2019). Dengan adanya motivasi di dalam diri seseorang maka dapat diketahui intensitas, arah, dan ketekunan individu tersebut dalam mencapai tujuannya (Robbins 2008).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang memfokuskan pada pengujian teori-teori yang melalui pengukuran variabel penelitian angka dan dilakukan uji analisis data. Pengumpulan data didapat dari pengisian kuesioner dengan sampel yang digunakan berjumlah 48 orang. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen pada penelitian ini yang dipengaruhi oleh tiga variabel independen yaitu budaya kerja (X1), kedisiplinan (X2) dan motivasi kerja (X3), indikator budaya kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan terdiri dari tiga indikator yaitu kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai (Kasmir 2016). Adapun variabel kedisiplinan dalam memengaruhi variabel independen terdiri dari lima indikator yaitu kehadiran, ketaatan peraturan kerja ketaatan standar, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis (Rivai 2016) dan variabel motivasi menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2013) bahwa indikator motivasi kerja terdiri dari empat indikator yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang.



Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Definisi Operasional
Kinerja (Y) Kasmir (2016: 208. 210)	Kualitas	Suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan
	Kuantitas	Jumlah barang atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan
	Waktu	Batas skala waktu pekerjaan yang harus diselesaikan
	Penekanan Biaya	Pembuatan metode atau sistem kerja yang diperbaiki dengan tujuan untuk penekanan biaya
	Hubungan Antar Karyawan	Hubungan kekeluargaan, Kerjasama dan saling membantu dalam bekerja
Budaya Kerja (X1) Taliziduhu dalam Marwiyah Tahun 2016	Kebiasaan	Perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
	Peraturan	Peraturan adalah sesuatu yang disepakati bersama dan bersifat mengikat sekelompok orang/ lembaga dalam rangka mencapai tujuan bersama.
	Nilai – Nilai	Penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.
Kedisiplinan (X2) Rivai dalam Astutik (2016)	Kehadiran	Keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan pada jam kerja di perusahaan.
	Ketaatan Peraturan Kerja	Mematuhi aturan perusahaan yang ada
	Ketaatan Standar Kerja	Mematuhi standar kerja yang sudah ditentukan dalam aktivitas bekerja
	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Memiliki kewaspadaan yang tinggi terhadap kesalahan ataupun kemungkinan buruk yang terjadi di lingkungan pekerjaan
Motivasi (X3) Anwar Prabu Mangkunegara	Bekerja Etis	Bekerja dengan menerapkan etika kerja dalam melakukan aktivitas pekerjaan
	Tanggung Jawab	Kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya

dalam Bayu Fadhillah (2013:5) Prestasi Kerja	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu
Pengakuan atas Kinerja	Penghargaan atau apresiasi dari perusahaan terhadap target atau kinerja baik yang dicapai oleh karyawan
Pekerjaan yang menantang	Beban kerja yang menantang yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada uji validitas menunjukkan hasil r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $\alpha = 5\%$ sebesar 0,284 dan nilai signifikan $< 0,05$ yang berarti variabel budaya kerja, kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan antara lain Uji Normalitas, Uji multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas menunjukkan hasil yang baik sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.867	3.293		.567	.574
	Budaya Kerja (X1)	-.087	.133	-.060	-.656	.515
	Kedisiplinan (X2)	.359	.174	.219	2.067	.045
	Motivasi Kerja (X3)	1.055	.161	.766	6.569	.000

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil tersebut kuesioner dinyatakan valid dan reliabel maka kuesioner merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H1 yang telah dilakukan sebelumnya didapatkan bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Warehouse 3 PT. SGL Indonesia, berdasarkan uji parsial untuk variabel budaya kerja diperoleh thitung sebesar 0,656 dan ttabel 1,679 dengan nilai signifikansi 0,515 dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dan nilai thitung lebih kecil dari ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Shania Victoria Kaesang, Riane Johnly Pio dan Ventje Tatimu dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jurnal Productivity Volume 2 nomor 5 tahun 2021, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H2 yang telah dilakukan sebelumnya didapatkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Warehouse 3 PT. SGL Indonesia, berdasarkan uji parsial untuk variabel kedisiplinan diperoleh thitung sebesar 2,067 dan ttabel 1,679 dengan nilai signifikansi 0,045 dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Brigida Endah Nuraeni, Josepin Harianja dan Yasinta Anselma Nidi dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Eastsun Batam dalam Jurnal TRACTARE: Jurnal Ekonomi-Manajemen Volume 5 nomor 1 tahun 2022, hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung 13,296 > ttabel 1,990. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung 2,531 > ttabel 1,990. Variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung 4,671 > ttabel 1,990. Variabel motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 94,8% dan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang digunakan, hal ini terlihat dari nilai Fhitung 480,978 > Ftabel 2,715 dengan signifikan 0,000 < 0,05.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H3 yang telah dilakukan sebelumnya didapatkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Warehouse 3 PT. SGL Indonesia, berdasarkan uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh thitung sebesar 6,569 dan ttabel 1,679 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Muhammad Ekhsan dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Jurnal OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 13 nomor 1 tahun 2019, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.

Pengaruh Budaya Kerja, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian H4 yang telah dilakukan sebelumnya didapatkan bahwa variabel budaya kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Warehouse 3 PT. SGL Indonesia, berdasarkan uji F bahwa nilai Fhitung 68,007 > Ftabel (2.8) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, selain dari itu berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ditemukan nilai R square sebesar 0,823 maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan sebesar 82,3 % Sedangkan sisanya 17,7% masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Yosefh Teguh Wibawanto, Mashur Razak dan Muhammad Hidayat dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat di Jurnal Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Volume 1 nomor 1 tahun 2021, hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) diperoleh hasil 0,742 yang artinya bahwa variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Y) sebesar 74,2%, sedangkan sisanya 25,8% variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh diantara budaya kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi ataupun sumber literasi untuk perusahaan maupun dalam membuat kebijakan perusahaan terutama yang berhubungan dengan SDM dan beberapa variabel seperti budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu penelitian yang dilakukan hanya ruang lingkup departemen tidak secara keseluruhan departemen sehingga fenomena yang terjadi di departemen lain bisa saja berbeda, jumlah sampel yang terbatas dikarenakan penelitian dilakukan hanya di satu departemen, hendaknya peneliti selanjutnya dapat meneliti perusahaan ini dengan skala yang lebih besar dan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga kemungkinan kesalahan lebih kecil. Variabel yang memengaruhi kinerja hanya difokuskan kepada tiga variabel, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dll. Hendaknya peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bagaimanapun kondisi budaya kerja karyawan itu tidak akan berpengaruh terhadap meningkatnya atau menurunnya kinerja karyawan sedangkan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada, sehingga perlu dibuat sebuah aturan baru yang lebih mengikat terutama hubungannya dengan waktu masuk dan waktu istirahat, selain itu perlu adanya apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan secara tidak langsung maka kinerja pun akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurnia, R., & Nugroho, A. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(3), 223. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i3.363>
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60
- Aldri Frinaldi, 2014, Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh, *Humanus*, Vol. XIII No.2 Tahun 2014, FIS Universitas Negeri Padang
- Arikunto, Suharsimi, (2003), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.

- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. FE Universitas Negeri Semarang.
<http://repository.usu.ac.i>
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Bina Aksara.
- Armstrong, M. and Baron A. 2008. A Handbook of Personel Management Practice, Sixth Ed), London: Kogan Limited 120 Pentonvilleod
- Denison, Daniel R. 2000. Corporate Cultur and Organizational Effectiveness. New York: Jhon Wiley and Sons.
- Dessler, Gerry. 2000. Personnel Management. Tenth Edition New Jesey: Prentice-Hall, Inc.
- Djatkiko, Yayat, Hayati. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta. Djokosantoso, Moeldjono. 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Fathoni, Abdurrahman, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadi, Sutrisno. 2005. Metode Research. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko T. Hani. 2011. Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Haris, Abdul., & Martawijaya, M. A. (T.T.). Jurnal Pendidikan Fisika Universitas Muhammadiyah Makassar. 10.
- Hasibuan S. P. Malayu. 2011. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P., (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Henry Simamora, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ill, STIE YKPN, Yogyakarta. Bambang Supomo
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(2), 181-195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conference Management And Business (NCMAB) 2018
- Kreitner, R dan Kinicki, A, (2008). Organizational Behavior, Second Edition, IRWIN , Inc.
- Listianto dan Setiaji (2010). Analisis Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol 32. No 1
- Luthans, F, (2012). Organizational Behavior, Mc-Graw Hill New York.
- Mangkunegara, A.A.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Marpaung, Mawarni, I., Hamid, D & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 15 (2), 1-18
- Reni (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 4, No 7: 98-111.