

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT ASELI  
DAGADU DJOKDJA**

***Mohamad Abiyyu Putra***

*Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta  
mohamadabiyyu29@gmail.com*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 230 orang dan diambil sebagai sampel menggunakan teknik *simple random sampling* sebanyak 146 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien  $R^2$  0,235 menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan sebesar 23,5%, sedangkan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION, AND  
LEADERSHIP STYLE ON WORKING DISCIPLINE OF PT ASELI DAGADU  
DJOKDJA EMPLOYEES**

**Abstract:** This study aims to determine the effect of organizational culture, compensation, and leadership style on the work discipline of PT Aseli Dagadu Djokdja employees both partially or simultaneously. This study is causal associative research. The population of this study were 230 Aseli Dagadu Djokdja employees and were taken as samples using a simple random sampling technique of 146 people. Data collection techniques using questionnaire. Data analysis technique use descriptive analysis and multiple linier regression. The result of the study show that: there is a significance positive effect of organizational culture, compensation, and leadership style on employee work discipline of PT Aseli Dagadu Djokdja employees both partially or simultaneously. PT Aseli Dagadu Djokdja's employee discipline is affected by the three independent variables by 23,5% while the remaining 76,5% is affected by other variables not under study.

Keywords: work discipline, organizational culture, compensation, leadership style

## PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan di era globalisasi menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan relatif cepat. Persaingan bisnis semakin ketat akan berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia menjadi aset penting dalam kemajuan sebuah perusahaan untuk bisa unggul dan bersaing. Selain itu, sumber daya manusia juga berfungsi untuk melakukan penyesuaian teknologi dan informasi yang berkembang secara terus menerus. Sumber daya lain seperti hasil alam, modal, dan sumber daya material lainnya dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi perusahaan, apabila dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan bekerja sesuai spesifikasi kerjanya masing-masing, karena dengan keahlian dan ketrampilan manusialah operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan diperlukan adanya pola kebiasaan yang dapat membentuk karakter sumber daya manusia, penghargaan bagi yang berprestasi atau bekerja dengan baik, dan suatu pola perencanaan perusahaan yang dapat memaksimalkan sumber daya yang ada.

PT Aseli Dagadu Djokdja merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kreatif dan berdomisili di Yogyakarta. Perusahaan yang berdiri pada tanggal 9 Januari 1994 ini dikenal sebagai *icon* oleh-oleh khas Jogja, sehingga menuntut perusahaan untuk merekerut jumlah sumber daya manusia yang besar. Oleh karena itu untuk memenuhi kepuasan konsumen PT Aseli Dagadu Djokdja melibatkan berbagai pihak untuk bekerjasama mulai dari produksi sampai pemasaran, karena perusahaan mengemban misi untuk memberikan manfaat tidak hanya kepada *shareholder* dan *stakeholder*, tetapi juga kepada masyarakat luas terutama kepada konsumen. Berdasarkan hal tersebut keberhasilan perusahaan dapat dinilai dari seberapa tinggi konsumen merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan konsumen itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks inilah, seorang karyawan perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin dalam bekerja tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 1996: 118). Selain itu, Hasibuan (1996:212) mengemukakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja harus mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena

dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi setiap karyawan akan selalu siap siaga dan masalah yang ada dapat ditangani secara cepat dan cekatan.

Sesuai dengan hal tersebut disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja dapat dikatakan cenderung baik, seperti datang tepat waktu menggunakan seragam dan atribut yang lengkap dan mengerjakan *jobdesk* sesuai dengan spesifikasi kerja masing-masing. Hal ini terbukti dari hasil observasi yang dilakukan penulis pada tanggal 24 Desember 2018 persentase pelanggaran yang dilakukan pada periode bulan April 2018-Desember 2018 hanya sebesar 12,17% atau sekitar 28 orang yang pernah melakukan pelanggaran. Hal ini bertolak belakang dengan periode sebelumnya yaitu Juli 2017- Maret 2018, karena pada periode tersebut persentase kasus pelanggaran sebesar 24,87% atau sekitar 43 orang dari jumlah karyawan pernah melakukan pelanggaran bahkan beberapa melakukan pelanggaran secara berulang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan pada tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan harus dibuktikan secara langsung. Untuk membuktikan maka penulis melakukan *pra-survey* pada tanggal 24 Desember 2018, dengan cara menyebar angket *online* kepada 51 karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Karyawan tersebut diminta untuk memilih 1 dari 5 faktor yang dianggap paling berhubungan dengan disiplin kerja mereka. Hasil *pra-survey* tersebut sebagai berikut :

**Tabel 1. Faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja**

Solusi Permasalahan	Jumlah Responden	(%)
Budaya Organisasi	24	47.05
Gaya Kepemimpinan	13	25.5
Kompensasi	8	15.68
Resiko Kerja	5	9.8
Kekeluargaan	1	1.96
Jumlah	51	100

Sumber : Hasil *Pra-Survey* pada 51 Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja

Tabel 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor utama yang erat berhubungan dengan disiplin kerja karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja. Faktor kedua ialah gaya kepemimpinan, selanjutnya diikuti kompensasi, resiko kerja, dan terakhir kekeluargaan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, belum tentu faktor di atas yang mempengaruhi secara keseluruhan disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja, maka dari itu penulis akan mengambil 3 faktor dengan jumlah responden terbanyak yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi untuk diteliti lebih lanjut untuk mengetahui apakah benar faktor-faktor tersebut mempengaruhi disiplin kerja dan seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

Budaya merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama (Robbins, 2008). Budaya organisasi yang ada di dalam PT Aseli Dagadu Djokdja mempunyai pengaruh besar terhadap kedisiplinan para karyawan. Karyawan

mulai belajar dan beradaptasi pada budaya organisasi dan diperlukan adanya *internalisasi* budaya pada karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya merupakan suatu hal yang sebenarnya sulit dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap biasa saja. Tetapi semua organisasi mengembangkan budayanya masing-masing untuk mengatur perilaku sehari-hari di tempat kerja. Dengan adanya budaya yang positif, maka karyawan akan berperilaku positif dan akan memberi kontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

Disamping budaya organisasi, faktor yang mengindikasikan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja adalah kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (Dessler, 2007). Apabila kompensasi dikelola dengan baik dan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sementara itu, menurut T. Hani Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya mereka diantara para karyawan dalam perusahaan, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka disiplin kerja mereka bisa menurun

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang di terapkan pimpinan di perusahaan. Menurut Siagian (2002) dalam Edy Sutrisno (2015: 213) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan jalannya roda organisasi, karena tanpa adanya faktor kepemimpinan yang berfungsi sebagai penggerak dalam pelaksanaan segala kegiatan, maka pencapaian tujuan organisasi tidak akan berhasil. Dalam menjalankan kepemimpinan tersebut tentu ada seorang pemimpin yang mengatur/ mengelola suatu organisasi agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya. Dalam melaksanakan kepemimpinannya tersebut pastilah seorang pemimpin menerapkan gaya bersikap dan bertindak (perilaku) yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Fiedler (2002) dalam Edy Sutrisno (2015: 224), tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan dalam segala situasi. Maka dari itu, gaya kepemimpinan hendaknya dapat memberikan integrasi yang tinggi dan mendorong disiplin kerja karyawan tersebut.

Pimpinan sebagai pengolah sumber daya manusia memiliki ciri, sifat dan sikap serta perilaku dan strategi dalam memengaruhi bawahannya yang disebut sebagai gaya kepemimpinan. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan suatu organisasi seorang pemimpin wajib menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kerja yang dihadapi. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pendahuluan di atas maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Maka dari itu penulis merasa perlu melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

## METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, karena ingin melihat hubungan sebab-akibat antara variabel budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan di kantor dan gerai PT Aseli Dagadu Djokdja dan dilaksanakan pada bulan Maret 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja dengan total 230 orang dan sampel yang digunakan sejumlah 146 responden diambil dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan *alpha cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis regresi linier berganda yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Data dalam penelitian ini telah memenuhi uji prasyarat analisis untuk kemudian diuji dengan analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan uji prasyarat analisis maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis untuk penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan baik secara individu maupun bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Berikut rangkuman hasil analisis uji regresi linier berganda.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,161	2,116	0,036	Signifikan
Kompensasi	0,121	2,236	0,027	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	0,162	2,501	0,014	Signifikan
Konstanta	14,578			
R	0,485			
R <sup>2</sup>	0,235			
F Hitung	14,562			
Sig	0,000			

Sumber: data yang diolah 2019

### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja**

Hasil statistik uji t untuk budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,116 dan nilai signifikansi t sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ), dan koefisien regresi memiliki nilai yang positif yaitu sebesar 0,162. Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja” diterima. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang menerangkan bahwa budaya organisasi membentuk nilai-nilai yang kemudian dijadikan pedoman oleh setiap anggota perusahaan selama mereka berada dimana nilai-nilai tersebut dibentuk. Semakin kondusif dan baik budaya organisasi yang dibentuk maka akan menimbulkan hasrat karyawan untuk bekerja secara disiplin. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Hadyan Luthfan Marhendro (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul.

### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja**

Hasil statistik uji t untuk kompensasi menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,236 dan nilai signifikansi t sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05 ( $0,027 < 0,05$ ), dan koefisien regresi memiliki nilai yang positif yaitu sebesar 0,121. Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja” diterima. Pemberian kompensasi menjadi salah satu cara untuk membentuk disiplin kerja karyawan (Suwatno, Donni Juni Priansa 2011). Pemberian kompensasi yang layak akan mendukung tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Perilaku disiplin karyawan salah satunya berdasarkan kompensasi yang telah mereka terima.

### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja**

Hasil statistik uji t untuk gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,501 dan nilai signifikansi t sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ), dan koefisien regresi memiliki nilai yang positif yaitu sebesar 0,162. Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja” diterima. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pola tingkah laku seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mendorong pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan karyawan maka semua norma dan nilai yang ditanamkan dalam perusahaan pun akan mudah untuk diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.

### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja**

Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,562 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,668 pada signifikansi 5% ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000

lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa “budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dgadu Djokdja” diterima.

Hasil uji  $R^2$  dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi variabel budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan sebesar 23,5% sedangkan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya sumbangan efektif untuk masing-masing variabel diperoleh nilai budaya organisasi 6,8%, kompensasi 6,9%, dan gaya kepemimpinan 9,8%. Sedangkan sumbangan relatif masing-masing variabel secara berurutan diperoleh nilai 29%, 29,4%, dan 41,6%. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien garis yang positif dari variabel budaya organisasi sebesar 0,161 nilai  $t$  sebesar 2,116 dan  $t$  tabel 1,976 ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel) serta diperoleh signifikansi sebesar 0,036.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan hasil koefisien garis yang positif dari variabel kompensasi sebesar 0,121 nilai  $t$  sebesar 2,236 dan  $t$  tabel 1,976 ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel) serta diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,027 < 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien garis yang positif dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,162 dengan nilai  $t$  sebesar 2,501 dan  $t$  tabel sebesar 1,976 ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel) serta diperoleh signifikansi sebesar 0,014.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,562 dan signifikansinya 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji  $R^2$  sebesar 0,235 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan sebesar 23,5% dan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan , dapat ditambahkan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 23,5%, itu berarti masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya meneliti lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diluar variabel bebas yang sudah ada dalam penelitian ini.
2. Pihak PT Aseli Dagadu Djokdja diharapkan tetap mempertahankan bahkan bisa meningkatkan budaya organisasi, kompensasi dan kemampuan kepemimpinan agar disiplin kerja karyawan dapat terlaksana dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Marhendro, Hadyan Luthfan. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamongpraja Gunungkidul)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY
- Nitisemo, Alex. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta