

**PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BAHTERA BUANA
ANUGERAH – SURABAYA**

Rr. Krisnani Nastiti
Email : *risnanastiti15@gmail.com*
Mahasiswa Program Studi Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja baik secara bersama-sama dan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode Analisis Regresi Berganda dan diolah dengan *SPSS (Statistics Product and Service Solution) 22.0* dan diperoleh hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas hasilnya valid dan reliabel. Uji Asumsi Klasik menunjukkan data penelitian lulus Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas dan Uji Autokorelasi. Pengolahan data menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu $Y = 4,128 + 0,076 (X_1) - 0,077 (X_2) + 1,253 (X_3) + e$ dengan X_1 adalah karakteristik budaya organisasi, X_2 adalah kompensasi, X_3 adalah disiplin kerja dan Y adalah produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial karakteristik budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,600 yang artinya pengaruh karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 60%. Sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Karakteristik Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi untuk yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2007:301). Pada dasarnya budaya memiliki

keunikan tersendiri, baik antar negara, pulau, provinsi, kota, kabupaten, desa, serta pedalaman sekalipun mempunyai keragaman akan budayanya masing-masing. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat tidak mudah dikarenakan produktivitas karyawan akan muncul apabila disiplin kerja dan budaya sebagai salah satu

faktor yang mempengaruhinya dapat berjalan dengan serasi, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi karyawan dan dapat diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan (Hidayah, 2011).

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, budaya organisasi dan teknologi (Tohardi, 2002:452). Apabila faktor-faktor tersebut dapat diterapkan maka karyawan akan lebih merasa sebagai satu bagian dari perusahaan, sehingga akan lebih semangat dan produktivitas karyawan akan lebih baik (Kanzunnudin, 2006).

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya?
4. Apakah karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya?

Landasan Teori

1. Karakteristik Budaya Organisasi (X_1)

Kata budaya (*culture*) berasal dari disiplin ilmu Antropologi; dengan tokohnya Killman. Di definisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Sedangkan organisasi berasal dari bahasa Yunani “organon” yang artinya alat atau instrumen. Arti kata tersebut menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Jadi, ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhirnya bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lain yang lebih mudah dan efektif. Budaya organisasi bersumber dari kebiasaan saat ini, tradisi dan cara-cara umum dalam melaksanakan pekerjaan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi.

Budaya Organisasi adalah *common understanding* (kebersamaan pengertian) dari anggotanya untuk berperilaku sama, baik di luar maupun di dalam organisasi.

Robbins dan Judge (2015) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi.

Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki karakteristik tersendiri. Karakteristik

budaya organisasi terdapat pada inisiatif individu, toleransi, pengarahan, integrasi, dukungan dari manajemen dan lain-lain.

Menurut Robbins (Wibowo 2011:37) mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi :

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko)
2. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail)
3. *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat)
4. *People orientatin* (orientasi pada orang)
5. *Team orientation* (orientasi pada tim)
6. *Aggressiveness* (agresifitas).
7. *Stability* (stabilitas)

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur melalui :

1. Norma
2. Nilai Dominan
3. Aturan
4. Iklim Organisasi

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti 2011: 239)

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

3. Disiplin Kerja (X_3)

Darmawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Indikator Disiplin Kerja :

1. Taat terhadap Aturan Waktu
2. Taat terhadap Peraturan Perusahaan
3. Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan
4. Taat terhadap Peraturan lainnya di Perusahaan

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Siagian (dalam Afifudin, 2014:218).

Menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. Menurut Sutrisno (2010), indikator produktivitas kerja meliputi:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa

hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1** : Karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah.
- H2** : Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah.
- H3** : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah.
- H4** : Karakteristik Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, tersusun dengan baik dari awal hingga akhir sehingga penelitian ini cenderung menggunakan teknik analisis statistik dan statistik numerik. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan pendekatan korelasional digunakan untuk mendeskripsikan hubungan antara 2 variabel atau lebih yang terjadi secara alamiah.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan di PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya yang terbagi menjadi beberapa bidang yaitu, keuangan, operasional, pembelian, perencanaan arsitektur, perencanaan sipil, personalia, administrasi, teknik supervisi proyek, logistik, dan gudang. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data di lapangan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Analisa dan pembahasan

Dari 30 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja pada PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 21 responden atau 70% dan berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 9 responden atau 30%. Jumlah responden menurut usianya yaitu usia 23-31 tahun berjumlah 11 responden atau 36,7%, usia 32-40 tahun berjumlah 6 responden atau 20%, usia 41-49 tahun berjumlah 7 responden atau 23,3%, usia 50-58 tahun berjumlah 6 responden atau 20%. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*.

Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Keterangan
Karakteristik Budaya Organisasi (X ₁)	0,695	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,727	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,722	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,906	Reliabel

Sumber : pengolahan data primer 2020

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel koefisien alpha (*cronbach's alpha*) cukup besar yaitu diatas 0,60. Hal ini berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

Tabel 4.28 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.5609029
	n	0
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.082
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : pengolahan data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.28 hasil pengujian diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel karakteristik budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terdistribusi secara normal.

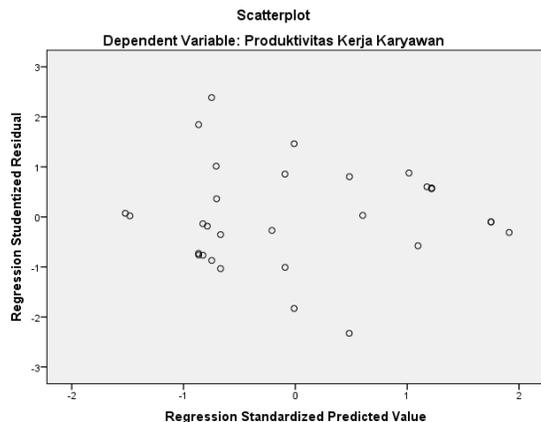
Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	4.128	2.915		1.416	.169		
Karakteristik Budaya Organisasi	.076	.184	.066	.410	.685	.599	1.669
Kompensasi	-.077	.194	-.070	-.399	.693	.500	1.999
Disiplin Kerja	1.253	.266	.782	4.719	.000	.560	1.786

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
 Sumber : pengolahan data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.29 dari hasil pengujian multikolinearitas, perhitungan nilai tolerance terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10, maka berarti dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari ketiga variabel bebas yang di uji tidak ada nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : pengolahan data SPSS 22, 2020

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk suatu pola. Untuk itu disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda ini.

Tabel 4.30 Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.14740
Cases < Test Value	14
Cases >= Test Value	16
Total Cases	30
Number of Runs	12
Z	-1.282
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

a. Median

Sumber : pengolahan data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian masalah

autokorelasi yang tidak dapat terselesaikan dengan *Durbin Watson* dapat teratasi dengan uji Run Test sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

Tabel 4.31 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.128	2.915		1.416	.169
Karakteristik Budaya Organisasi	.076	.184	.066	.410	.685
Kompensasi	-.077	.194	-.070	-.399	.693
Disiplin Kerja	1.253	.266	.782	4.719	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : pengolahan data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.31 maka dapat diketahui nilai konstanta sebesar 4,128; karakteristik budaya organisasi (X_1) sebesar 0,076; kompensasi (X_2) sebesar -0,077; dan disiplin kerja (X_3) sebesar 1,253 maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$$Y = 4,128 + 0,076 (X_1) - 0,077 (X_2) + 1,253 (X_3) + e$$

Makna dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Dalam kasus ini nilai konstan sebesar 4,128. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada karakteristik budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) maka nilai konsisten produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,128
- Nilai koefisien regresi karakteristik budaya organisasi (X_1) sebesar 0,076. Nilai ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,076

- c. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar -0,077. Nilai ini mempunyai arti bahwa setiap penurunan 1%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,077
- d. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 1,253. Nilai ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,253

nilai signifikansi sebesar 0,693 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi **tidak berpengaruh** terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya.

- 3. Nilai T_{hitung} pada variabel disiplin kerja lebih besar dari T_{tabel} , yaitu sebesar 4,719 > 1,705 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja **berpengaruh positif** terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya.

Tabel 4.32 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.128	2.915		1.416	.169
Karakteristik Budaya Organisasi	.076	.184	.066	.410	.685
Kompensasi	-.077	.194	-.070	-.399	.693
Disiplin Kerja	1.253	.266	.782	4.719	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
 Sumber.: pengolahan data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.32 hasil Uji t yang digunakan dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1. Nilai T_{hitung} pada variabel karakteristik budaya organisasi lebih kecil dari T_{tabel} , yaitu sebesar 0,410 < 1,705 dan nilai signifikansi sebesar 0,685 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara karakteristik budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial karakteristik budaya organisasi **tidak berpengaruh** terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya.
- 2. Nilai T_{hitung} pada variabel kompensasi lebih kecil dari T_{tabel} , yaitu sebesar -0,399 < 1,705 dan

Tabel 4.33 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.144	3	35.381	13.020	.000 ^b
	Residual	70.656	26	2.718		
	Total	176.800	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Budaya Organisasi, Kompensasi
 Sumber.: pengolahan data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.33 dapat diketahui nilai *sig.* untuk pengaruh karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 13,020 > F_{tabel} 2,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa Uji F diterima yang berarti terdapat pengaruh karakteristik

budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.34 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.554	1.648

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : pengolahan data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.34 dapat diketahui nilai R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,600 yang artinya pengaruh karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 60%. Sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Untuk PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya diharapkan lebih meningkatkan karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerjanya karena dilihat ketiga variabel ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

di PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan dan menggunakan metode lain dalam meneliti produktivitas kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya akan lebih baik jika mengembangkan penelitian ini serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

Ananta, I Ketut Febri. dan I G. A. Dewi Adnyani, 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, Hal : 1103-1130

[Dawai Simfoni](https://dawaisimfoni.wordpress.com/karya-tulis-ilmiah-2/metodologi-penelitian/pengujian-hipotesis-regresi-dengan-t-hitung/), *Pengujian Hipotesis Regresi Dengan T Hitung*, <https://dawaisimfoni.wordpress.com/karya-tulis-ilmiah-2/metodologi-penelitian/pengujian-hipotesis-regresi-dengan-t-hitung/> (diakses tanggal 06 Januari 2021)

[DosenSosiologi.Com](https://dosensosiologi.com/pengertian-penelitian-kuantitatif-ciri-dan-jenisnya-lengkap/), *Pengertian Penelitian Kuantitatif, Ciri, Jenis, dan Contohnya*, <https://dosensosiologi.com/pengertian-penelitian-kuantitatif-ciri-dan-jenisnya-lengkap/> (diakses tanggal 22 November 2020)

Duwi Consultant, *Analisis Regresi Linier Berganda*, <http://duwiconsultant.blogspot.com/2>

- 011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html (diakses tanggal 30 November 2020)
- Enny W., Dr. Mahmudah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UBHARA Manajemen Press, Surabaya
- [Guru Ekonomi](http://GuruEkonomi.com), *Disiplin Kerja*, <https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-disiplin-kerja/> (diakses tanggal 28 November 2020)
- Hakim, Dr. H. Abdul, 2014, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, EF Press Digimedia, Semarang.
- Hendri dan Roy Setiawan, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama*, AGORA Vol. 5, No. 1, Hal : 1-8
- Jatilaksono, Raditya Singgih, 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta*.
- Jaya, Ujang, 2015, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Dan Produktivitas Wartawan Tribun Pekanbaru*, Jom FEKON Vol. 2 No. 1, Hal : 1-19
- Pramularso, Egris Yani, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*, Widya Cipta Vol I, No. 2, Hal : 171-178
- Sadiartha, A.A Ngurah, Gede, 2015, *Buku Ajar Budaya Organisasi*, PT. Percetakan Bali, Denpasar.
- [Sahid Raharjo](http://SahidRaharjo.com), *Panduan Lengkap Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dengan SPSS*, <https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-analisis-regresi-linear-sederhana.html> (diakses tanggal 22 Desember 2020)
- Septadi, M. Anton. dan Zunaidah, 2014, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Pdam Tirta Musi Palembang Unit Rambutan*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XI No 2, Hal : 75-90
- Seputar Pengetahuan, *21 Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli Terlengkap*, <https://www.seputarpengertian.co.id/2017/08/21pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html> (diakses tanggal 02 Desember 2020)
- Seta Basri, *Pendekatan Penelitian, Metode Penelitian, dan Teknik-teknik Desain Penelitian*, <https://setabasri01.blogspot.com/2012/04/metode-penelitian.html> (diakses tanggal 22 November 2020)
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik, M.A. 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*, Literasi Media Publishing, Yogyakarta.
- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, http://etheses.uin-malang.ac.id/1560/7/11520066_Bab_3.pdf (diakses tanggal 22 November 2020)
- Yuliana, 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Age Dental Laboratory*.