IFIJEB
Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business

p-ISSN: 2808-2443
e-ISSN: 2808-2222
Volume. 4, No. 2, 2024

PENGARUH INSENTIF BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. ALDAKARA JAYA KARYA

Muhammad Iqbal[1], Abdul Fatah[2], Putri Fachri Aulia Fatah[3]
[1,2]Universitas Serang Raya, Jl. Serang Cilegon Kota Serang, Banten, Indonesia
[3]Akademi Manajemen Informatika dan Komputer, Jl. KH Abdul Fatah Hasan No.32, Serang, Indonesia
Email: iqbaless420@gmail.com

Article History

Received: 30-05-2024

Revision: 08-06-2024

Accepted: 10-06-2024

Published: 12-06-2024

Abstract. This research aims to determine incentives, organizational culture, and work environment on employee discipline at PT. Aldakara Jaya Karya. The independent variabels in this research are Incentives, Organizational Culture and Work Environment and the dependent variabel is Employee Discipline. And this research method uses descriptive and associative quantitative methods. The data sources are primary data and secondary data. The research was carried out from December 2018 to May 2019. The research population was 81 in the Event Organizer (EO) division, the sample was 81 people. Data was collected using a questionnaire. To test the model and hypothesis using SPSS.24.0. Based on the results of the analysis, the following results were obtained: 1) incentives, organizational culture and work environment have a positive and significant effect on employee discipline, both partially and jointly at PT. Aldakara Jaya Karya. The results of this research recommend that employee discipline can be improved, especially through organizational culture with the dimension that employees always try to be responsible for solving work problems without waiting for orders from superiors.

Keywords: Incentives, Organizational Culture, Work Environment, Discipline

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Insentif, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Aldakara Jaya Karya. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Insentif, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dan variabel terikat adalah Kedisiplinan Karyawan. Dan metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berjenis deskriptif dan asosiatif. Sumber datanya adalah data primer dan data sekunder. Penelitian dilaksanakan pada bulan desember 2018 s.d mei 2019. Populasi penelitian sebanyak 81 pada divisi Event Organizer (EO), sampel sebanyak 81 orang, Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Untuk menguji model dan hipotesis menggunakan SPSS.24.0 Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil: 1) insentif, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan baik secara parsial maupun bersama-sama pada PT. Aldakara Jaya Karya. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan terutama melalui budaya organisasi dengan dimensi karyawan selalu berusaha bertanggung jawab menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

Kata Kunci: Insentif, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

How to Cite: Iqbal, M., Fatah, A., & Fatah, P. F. A. (2024). Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Aldakara Jaya Karya. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (2), 217-234. http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i2.1170

PENDAHULUAN

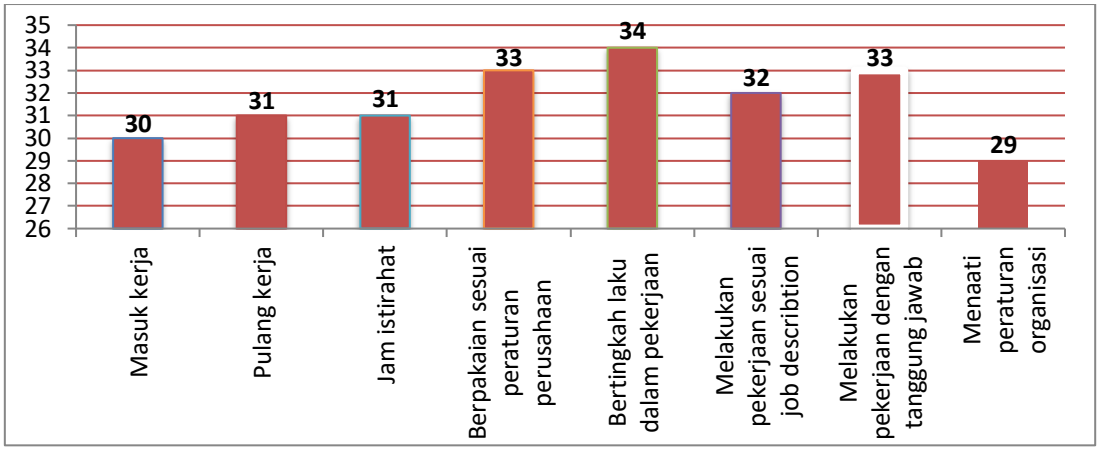
Perusahaan dan karyawan pastinya menginginkan lingkungan kerja yang nyaman karena Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dapat dikatakan merupakan tempat para karyawan bekerja dalam menghabiskan waktu kerjanya. Saydam dalam Rahmawati et al., (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Dalam perusahaan memiliki adanya peraturan tentang kedisiplinan karyawan atau kerja, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Malayu Hasibuan (2006:444), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. PT. Aldakara Jaya Karya bergerak di jenis Perdagangan Umum dan Jasa. PT. Aldakara Jaya Karya terletak di Kompleks Ciceri Indah RT.004/011 Kel. Sumur Pecung Kec. Serang, Kota Serang, Provinsi Banten.

Tabel 1. Absensi karyawan PT. Aldakara Jaya Karya tahun 2016-2018

No	Tahun	Jumlah			
		Alfa	Cuti	Sakit	Izin
1	2016	474	1034	164	63
2	2017	20	1234	160	48
3	2018	24	1274	183	114

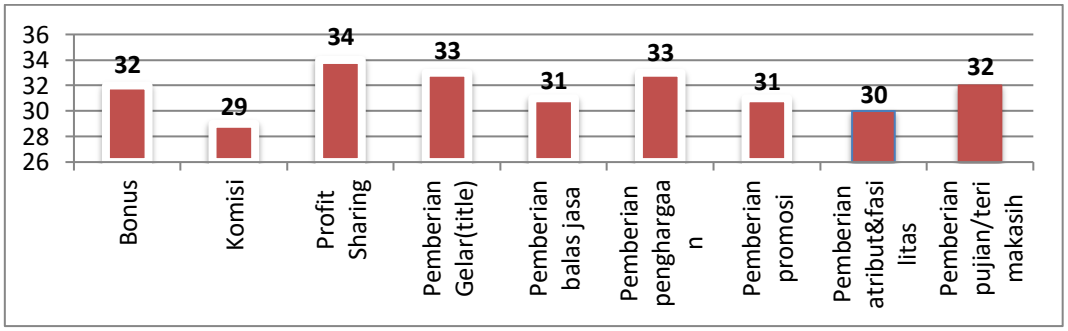
Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran karyawan selama 3 tahun yaitu tahun 2016, 2017, dan 2018. Pada tahun 2016 Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alfa) sebanyak 474, Cuti sebanyak 1034, Sakit sebanyak 164 dan Izin sebanyak 63. Pada tahun 2017 Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alfa) sebanyak 20, Cuti sebanyak 1234, Sakit sebanyak 160 dan Izin sebanyak 48. Pada tahun 2018 Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alfa) sebesar 24, Cuti sebanyak 1274, Sakit sebanyak 183 dan Izin sebanyak 114.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan kepada 10 responden, pada hari Rabu tanggal 09 Januari 2019 PT. Aldakara Jaya Karya, maka tingkatan dapat dilihat pada gambar-gambar berikut:



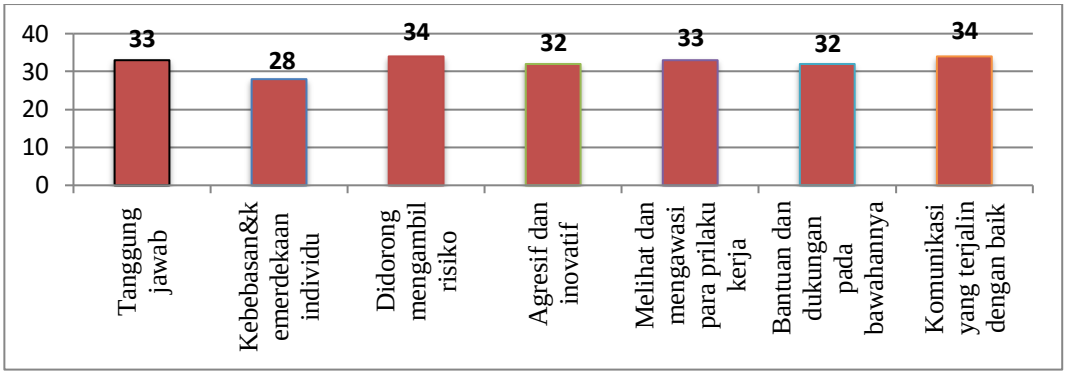
Gambar 1 Tingkat Kedisiplinan PT. Aldakara Jaya Karya
Sumber data: hasil observasi awal (explorative research,2019)

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan di PT. Aldakara Jaya Karya saat ini pada 31,6 dibawah skor 35. Terutama di karyawan menaati peraturan organisasi dengan skor 29. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan karyawan masih kurang baik dan kurang berhasil dalam pelaksanaannya. Didukung oleh wawancara pada dengan Penanggung jawab perusahaan bahwa beliau berkata juga adanya permasalahan tentang kedisiplinan yang dimana adanya waktu yang lemah karena banyaknya penguluran waktu dan terkadang karyawan tidak menaati peraturan organisasi.



Gambar 2 Tingkat Insentif PT. Aldakara Jaya Karya
Sumber data: hasil observasi awal (explorative research,2019)

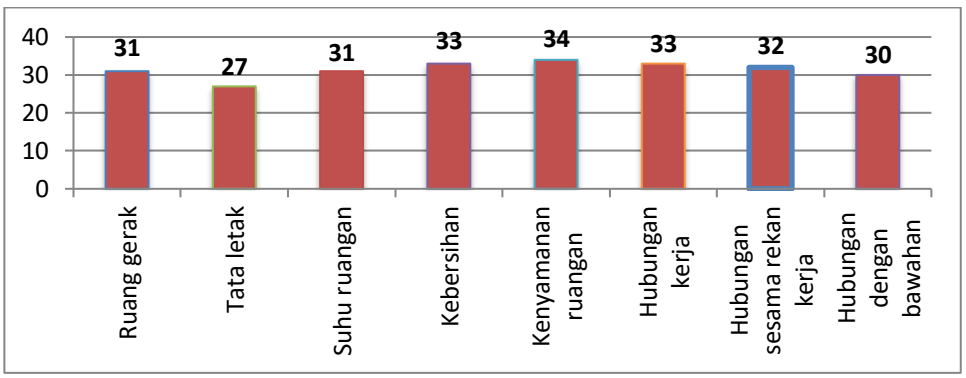
Berdasarkan gambar 2 di atas dapat disimpulkan bahwa insentif karyawan di PT. Aldakara Jaya Karya saat ini pada 31,6 dibawah skor 35. Terutama di komisi dengan skor 29. Sehingga dapat dikatakan bahwa insentif karyawan masih kurang baik dan kurang berhasil dalam pelaksanaannya. Didukung oleh wawancara dengan supervisor general affair perusahaan beliau berkata bahwa setiap karyawan memang mendapatkan insentif. Insentif tersebut tidak banyak namun, insentif tersebut sudah cukup sesuai dengan kinerja karyawan, seperti komisi. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi dapat dilihat pada gambar 3:



Gambar 3 Tingkat Budaya Organisasi PT. Aldakara Jaya Karya
Sumber data: hasil observasi awal (Explorative Research, 2019)

Berdasarkan gambar 3 di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organaisasi di PT. Aldakara Jaya Karya saat ini pada 32,2 dibawah skor 35. Terutama di kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu dengan skor 28. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi masih kurang baik dan kurang berhasil dalam pelaksanaannya. Didukung oleh wawancara dengan supervisor general affair didalam wawancara beliau berkata bahwa budaya organisasi didalam perusahaan terjalin dengan baik dan terlaksana sesuai prosedur dengan cara saling memberikan motivasi satu sama lain hubungan atasan dan bawahan juga bawahan dan bawahan terjalin dengan baik. Dalam masalah kebebasan mungkin memeang setiap karyawan harus mengikuti peraturan yang sudah ada atau yang sudah ditetapkan.

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada gambar 4:



Gambar 4 Tingkat Lingkungan Kerja PT. Aldakara Jaya Karya
Sumber data: hasil observasi awal (Explorative Research, 2019)

Berdasarkan gambar 4 di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT. Aldakara Jaya Karya saat ini pada 31,5 dibawah skor 35. Terutama di tata letak dengan skor 27. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja masih kurang baik dan kurang berhasil dalam pelaksanaannya. Didukung oleh wawancara dengan Penanggung jawab perusahaan, beliau berkata bahwa permasalahan tentang lingkungan kerja juga terdapat adanya masalah tentang

tata letak yang tidak terlalu nyaman karena berada berdekatan dengan mesin-mesin perusahaan dan adanya kebisingan dari mesin-mesin dilingkungan perusahaan tersebut dan mengeluarkan bau yang tidak sedap dari bahan-bahan kimiawi di lingkungan Perusahaan disebabkan posisi Perusahaan PT. Aldakara Jaya Karya berdekatan dengan Perusahaan industry kimiawi. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini membahas masalah pengaruh insentif, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Aldakara Jaya Karya.

METODE

Peneliti memakai penelitian descriptive research artinya penelitian diarahkan guna memberikan gejala, fakta ataupun kejadian sistematis serta akurat, terkait karakteristik populasi. (Ahyar et al., 2020). Tempat lokasi penelitian saya yaitu di PT. Aldakara Jaya Karya, Kompleks Ciceri Indah RT.004/011 Kel. Sumur Pecung Kec. Serang, Kota Serang, Provinsi Banten. Populasi Penelitian ini didasarkan pada jumlah data karyawan yaitu, karyawan yang bekerja di PT. Aldakara Jaya Karya sebanyak 81 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel semua karyawan pada PT. Aldakara Jaya Karya dikarenakan jumlah populasinya berjumlah 81 yang artinya kurang dari 100 maka keseluruhan populasi menjadi sampel pada penelitian ini (Sampel Jenuh). Sumber data berasal dari data primer yaitu pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara dan observasi langsung di perusahaan. Metode analisa yang dilakukan yaitu menguji validitas dan realibilitas data, Uji Regresi Linear berganda uji Hipotesis, uji Determinasi.

HASIL

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur instrumen yang ingin di ukur. Dalam hal ini penulis menguji dari data hasil kuisioner dari 81 responden dengan 9 pernyataan variabel Insentif (X1), 7 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), dan 8 pernyataan untuk variabel Kedisiplinan Karyawan (Y). Adapun uji validitas tersebut adalah, sebagai berikut:

Tabel 1. Uji validitas insentif (X1)

Item	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
IF 1	0,634	0,273	Valid
IF 2	0,779	0,273	Valid
IF 3	0,728	0,273	Valid
IF 4	0,531	0,273	Valid

IF 5	0,709	0,273	Valid
IF 6	0,724	0,273	Valid
IF 7	0,767	0,273	Valid
IF 8	0,569	0,273	Valid
IF 9	0,457	0,273	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.24.0

Berdasarkan tabel diatas, untuk nilai r-tabel sebesar 0,273 Dimana angka tersebut di peroleh dari signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada di variabel Insentif (X1) adalah 1 item tidak valid dan 8 item dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari semua nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu sebesar 0,273.

Tabel 2. Uji validitas budaya organisasi (X2)

Item	$\mathbf{r_{hitung}}$	$\mathbf{r_{table}}$	**Keterangan**
BO 1	0,817	0,273	Valid
BO 2	0,835	0,273	Valid
BO 3	0,754	0,273	Valid
BO 4	0,699	0,273	Valid
BO 5	0,786	0,273	Valid
BO 6	0,760	0,273	Valid
BO 7	0,852	0,273	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.24.0

Berdasarkan tabel diatas, untuk nilai r-tabel sebesar 0,273. Dimana angka tersebut di peroleh dari signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada di variabel Budaya Organisasi (X2) adalah Valid. Hal ini dapat dilihat dari semua nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu sebesar 0,273.

Tabel 3. Uji validitas lingkungan kerja (X3)

Item	$\mathbf{r_{hitung}}$	$\mathbf{r_{tabel}}$	**Keterangan**
LK 1	0,694	0,273	Valid
LK 2	0,771	0,273	Valid
LK 3	0,693	0,273	Valid
LK 4	0,714	0,273	Valid
LK 5	0,708	0,273	Valid
LK 6	0,698	0,273	Valid
LK 7	0,743	0,273	Valid
LK 8	0,666	0,273	Valid

Berdasarkan tabel di atas, untuk nilai r-tabel sebesar 0,273 Dimana angka tersebut di peroleh dari signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada di variabel Lingkungan

kerja (X3) adalah Valid. Hal ini dapat dilihat dari semua nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu sebesar 0,273.

Tabel 4. Uji validitas kedisiplinan karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
KK 1	0,823	0,273	Valid
KK 2	0,737	0,273	Valid
KK 3	0,893	0,273	Valid
KK 4	0,811	0,273	Valid
KK 5	0,783	0,273	Valid
KK 6	0,625	0,273	Valid
KK 7	0,779	0,273	Valid
KK 8	0,877	0,273	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.24.0

Berdasarkan tabel diatas, untuk nilai r-tabel sebesar 0,273 Dimana angka tersebut di peroleh dari signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada di variabel Kedisiplinan Karyawan (Y) adalah Valid Hal ini dapat dilihat dari semua nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu sebesar 0,273.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian ketepatan atau ke akuratan yang ditunjukan oleh pengukuran yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Selanjutnya untuk melakukan uji reliabilitas pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis statistik SPSS 24.0. Berikut ini adalah Alpha hasil perhitungan menggunakan SPSS 24.0 untuk Variabel Insentif (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kedisiplinan Karyawan (Y)

Tabel 5. Perbandingan nilai alpha dengan r-tabel

Variabel	Nilai Alpha	Rule of Themb Normally	Kesimpulan
X_1	0,835	0, 60	Reliabel
X_2	0,896	0, 60	Reliabel
X_3	0,858	0, 60	Reliabel
Y	0,910	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.24.0

Menurut Wiratna Sujerweni (2014), Kuesioner dikatakan reliable jika nilai cronbach alpha >0,60. Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas yang menggunakan metode alpha cronbach untuk tingkat konsistensi variabel X1 di dapat nilai alpha sebesar 0,835 dan variabel X2 di dapat nilai alpha sebesar 0,896, variabel X3 di dapat nilai alpha sebesar 0,858 dan variabel Y di peroleh nilai alpha sebesar 0,910 hal ini berarti alpha yang di peroleh dari variabel adalah >

r dan itu artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada kuisioner dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang di lakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis regresi menggunakan program SPSS 24.0 dan adapun model kelayakan regresi linear di dasarkan pada hal-hal sebagai berikut: Predictor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak, kelayakan ini diketahui jika angka standar Error of Estimate < Standar Deviation, Data harus berdistribusi normal

Tabel 6. Hasil uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.010	3.104		.325	.746		
	Insentif	.147	.056	.179	2.635	.010	.985	1.015
	Budaya Organisasi	.610	.120	.577	5.084	.000	.353	2.831
	Lingkungan Kerja	.312	.152	.231	2.045	.044	.355	2.814

a. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa model regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha+b1X1+b2X2+b3X3$$

$$Y = 1{,}010+ 0{,}147\ X1 + 0{,}610\ X2+0{,}312X3$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut: Koefisien konstanta sebesar 1,010 hal ini berarti jika nilai dari Insentif (X1) dan Budaya Organisasi (X2) serta Lingkungan Kerja (X3) sama dengan nilai nol, maka tingkat atau besarnya Kedisiplinan Karyawan (Y) sebesar 1,010. Koefisien regresi variabel Insentif (X1) sebesar 0,147 artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan Budaya Organisasi (X2) Serta Lingkungan Kerja (X3) mengalami kenaikan, maka Kedisiplinan Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,147. Koefisien ini terjadi pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Kedisiplinan Karyawan. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,610 artinya jika variabel independent lain nilainnya tetap dan Insentif (X1) Serta Lingkungan Kerja (X3) mengalami kenaikan, maka Kedisiplinan Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,610. Koefisien ini terjadi pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Karyawan. Koefisien regresi variabel

Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,312 artinya jika variabel independent lain nilainnya tetap dan Insentif (X1) Serta Budaya Organisasi (X2) mengalami kenaikan, maka Kedisiplinan Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,312. Koefisien ini terjadi pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan. Kemudian untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel independent yaitu Insentif, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan Kedisiplinan Karyawan, dengan melihat tabel berikut:

Tabel 7. Hubungan antar variabel *independent*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806[a]	.649	.636	2.221

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif, Budaya Organisasi
b. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui koefisien determinasi variabel Insentif (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dalam Kedisiplinan Karyawan yaitu sebesar 0,636. Artinya hubungan antara Insentif (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dalam Kedisiplinan Karyawan yaitu sebesar 63,6% dan 36,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi menunjukan berapa persen dan variasi (naik turunnya) variabel dependent dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independent. Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen.

Tabel 8. Hasil koefisien determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806[a]	.649	.636	2.221

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif, Budaya Organisasi
b. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R2) adjusted sebesar 0,636. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Insentif, Budaya Organisasi serta Lingkungan Kerja mempengaruhi 63,6% terhadap Kedisiplinan Karyawan. Nilai koefisien determinasi ini menunjukan tingkat hubungan variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah sangat besar dan sisanya sebesar 36,4% di pengaruh faktor lain.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Tabel 9. Hasil uji-t

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	(Constant)	1.010	3.104		.325	.746
	Insentif	.147	.056	.179	2.635	.010
	Budaya Organisasi	.610	.120	.577	5.084	.000
	Lingkungan Kerja	.312	.152	.231	2.045	.044

a. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan

Uji t Pertama:

Berdasarkan tabel output *coefficients* di atas, maka dapat di ketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Insentif (X1) adalah sebesar 0,147 bernilai positif, sehingga dapat di katakan bahwa Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y). Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas maka dapat di ketahui bahwa nilai t-hitung Insentif adalah 2,635 > 1,664 t-tabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,010 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha1 yang artinya Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y), dengan demikian nilai Insentif akan semakin meningkat, maka Kedisiplinan Karyawan (Y) akan semakian meningkat.

Pengujian Hipotesis 2

Tabel 10. Hasil uji-t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	(Constant)	1.010	3.104		.325	.746
	Insentif	.147	.056	.179	2.635	.010
	Budaya Organisasi	.610	.120	.577	5.084	.000
	Lingkungan Kerja	.312	.152	.231	2.045	.044

a. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan

Berdasarkan tabel output *coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 0,610 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y), dengan demikian nilai lingkungan kerja semakin meningkat, maka Kedisiplinan Karyawan (Y) akan semakin meningkat. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas

maka dapat diketahui bahwa: Nilai t-hitung Budaya Organisasi (X2) adalah 5,084 > 1,664 t-tabeldan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha2 diterima yang artinya Budaya Organisasi (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y), dengan demikian nilai Budaya Organisasi akan semakin meningkat, maka Kedisiplinan Karyawan (Y) akan semakian meningkat.

Pengujian Hipotesis 3

Tabel 11. Hasil uji-t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	(Constant)	1.010	3.104		.325	.746
	Insentif	.147	.056	.179	2.635	.010
	Budaya Organisasi	.610	.120	.577	5.084	.000
	Lingkungan Kerja	.312	.152	.231	2.045	.044

a. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan

Berdasarkan tabel *output coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 0,312 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y), dengan demikian nilai lingkungan kerja semakin meningkat, maka Kedisiplinan Karyawan (Y) akan semakin meningkat. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas maka dapat diketahui bahwa: Nilai t-hitung Lingkungan Kerja (X3) adalah 2,045 > 1,664 t-tabeldan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,044 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha3 diterima yang artinya Lingkungan Kerja (X3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y), dengan demikian nilai Lingkungan Kerja akan semakin meningkat, maka Kedisiplinan Karyawan (Y) akan semakian meningkat.

Pengujian Hipotesis 4

Tabel 12. Hasil uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	703.837	3	234.612	47.544	.000[b]
	Residual	379.966	77	4.935		
	Total	1083.802	80			

a. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel hasil perhitungan Statistik uji F di atas, menunjukkan nilai f-hitung >f-tabel yaitu 47,544 > 2.72 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha4 diterima, Artinya Insentif (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y), dengan Insentif, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama akan semakin meningkat, maka Kedisiplinan Karyawan akan semakin meningkat.

DISKUSI

Insentif (X1)

Hasil dari perhitungan SPSS 24.0 koefisien korelasi insentif bernilai sebesar 0,225 berada pada kategori rendah 0,20–0,399 dan mempunyai tingkat hubungan yang rendah namun positif, artinya nilai insentif semakin meningkat maka kedisiplinan karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan Asosiatif bahwa hipotesis 1 dengan hasil koefisien regresi insentif (X1) sebesar 0,147 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan (Y). Setelah pengujian parsial dilakukan dan di peroleh dk = n-2 (81-2= 79). Hipotesis dapat diterima jika t-hitung>t-tabel. Berdasarkan tabel anova diatas, diperoleh untuk insentif adalah t-hitung>t-tabel = (2,635 > 1,664), dengan demikian hipotesis insentif terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Aldakara Jaya Karya.

Sedangkan secara Deskriptif berdasarkan tanggapan responden bahwa pada prinsipnya insentif (X1) termasuk kategori baik karna mempunyai nilai rata-rata 316,6 sedangkan indikator yang paling tinggi yaitu indicator 8 dan 9 dengan skor 324 bahwa Perusahaan ditempat saya bekerja memberikan suatu atribut untuk digunakan seperti (*safety*,sepatu *safety*, jemputan), fasilitas (kursi empuk, ruangan yang nyaman) untuk menunjang kinerja dan Atasan saya memberikan pujian dan ucapan terimakasih atas prestasi yang saya peroleh, tapi indikator yang paling rendah yaitu 309 dan 299 bahwa setiap karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan oleh perusahaan dan pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan sudah adil. Dengan demikian bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan artinya nilai insentif semakin meningkat, maka kedisiplinan karyawab (Y) akan semakian meningkat. Hal tersebut di dukung oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dalam penelitian ini pada pada uji t diperoleh hasil untuk pada t-hitung> t-tabel insentif sebesar 7,418 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,677 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. perbandingan tersebut mengartikan

bahwa Ho ditolak dan Ha1 diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dengan kedisiplinan karyawan.

Jensen & Meckling (dalam Hariandja 2002), mengemukakan bahwa insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja.

Budaya Organisasi (X2)

Hasil dari perhitungan SPSS 24.0 koefisien korelasi budaya organisasi bernilai sebesar 0,777 berada pada kategori kuat 0,60-0,799 dan mempunyai tingkat hubungan yang kuat, artinya nilai budaya organisasi semakin meningkat maka kedisiplinan karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan Asosiatif bahwa hipotesis 1 dengan hasil koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,610 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan (Y). Hipotesis dapat diterima jika t-hitung>t-tabel. Berdasarkan tabel Anova di atas, diperoleh untuk budaya organisasi adalah t-hitung>t-tabel = (5,084 > 1,664), dengan demikian hipotesis budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Aldakara Jaya Karya. Sedangkan secara Deskriptif berdasarkan tanggapan responden bahwa pada prinsipnya budaya organisasi (X2) termasuk kategori baik karna mempunya nilai rata-rata 313,4 sedangkan indikator yang paling tinggi yaitu indicator 1 dengan skor 327 bahwa karyawan selalu berusaha bertanggung jawab menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, tapi indikator yang paling rendah yaitu 301 dan 300 bahwa atasan memberikan toleransi kepada karyawan untuk berani mengambil resiko terdapat apa yang dilakukan perusahaan dan atasan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melakukan suatu sepanjang hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan artinya nilai budaya organisasi semakin meningkat, maka kedisiplinan karyawan (Y) akan semakian meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini dibuktikan diketahui t-hitung = 3,994 > t-tabel = 2000 dan dapat ditarik kesimpulan hasil uji t terhadap variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Perbandingan tersebut mengartikan bahwa Ho ditolak dan Ha2 diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kedisiplinan karyawan. Menurut Schein (1992), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Lingkungan Kerja (X3)

Hasil dari perhitungan SPSS 24.0 koefisien korelasi budaya organisasi bernilai sebesar 0,695 berada pada kategori kuat 0,60-0,799 dan mempunyai tingkat hubungan yang kuat, artinya nilai lingkungan organisasi semakin meningkat maka kedisiplinan karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan Asosiatif bahwa hipotesis 1 dengan hasil koefisien regresi lingkungan organisasi (X3) sebesar 0,312 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan (Y).

Berdasarkan tabel anova diatas, diperoleh untuk lingkungan kerja adalah t-hitung>t-tabel = (2,045 > 1,664), dengan demikian Hipotesis lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Aldakara Jaya Karya. Sedangkan secara Deskriptif berdasarkan tanggapan responden bahwa pada prinsipnya lingkungan kerja (X3) termasuk kategori cukup baik karna mempunya nilai rata-rata 269 sedangkan indikator yang paling tinggi yaitu indicator 7 dengan skor 284 bahwa hubungan saya dengan rekan-rekan kerja saya terjalin dengan baik, tapi indikator yang paling rendah yaitu 257 dan 256 bahwa suhu udara diruangan kerja berfungsi dengan baik dan kondisi tata letak diruangan kerja memberikan kenyamanan pada karyawan saaat bekerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan artinya nilai lingkungan kerja semakin meningkat, maka kedisiplinan karyawan (Y) akan semakian meningkat. Hal tersebut di dukung oleh Gusman (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini dibuktikan diketahui hasil pengujian hipotesis bahwa t-hitung = 2,986 lebih besar dari t-tabel =1,666 dan dapat ditarik kesimpulan hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X23) menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Perbandingan tersebut mengartikan bahwa Ho ditolak dan Ha3 diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kedisiplinan karyawan. Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Kedisiplinan Karyawan (Y)

Berdasarkan Asosiatif bahwa hipotesis 3 dengan hasil koefisien determinasi variabel insentif (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan sebesar 0,636 (63,6%) dan sisanya 0,364 (36,4%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan tabel anova diatas, diperoleh kedisiplinan karyawan adalah (47,544> 2,72), dengan demikian Hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Aldakara Jaya Karya, dengan demikian nilai insentif, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan semakin meningkat maka kedisiplinan karyawan meningkat. Sedangkan secara deskriptif berdasarkan tanggapan responden bahwa pada prinsipnya kedisiplinan karyawan (Y) termasuk kategori baik karna mempunyai nilai rata-rata 313,3 sedangkan indikator yang paling tinggi ialah indicator 1 dengan skor 337 dengan pernyataan saya datang dengan tepat waktu dan indikator terkecil yaitu indicator 5 dan 3 dengan skor 308 dan 294 dengan pernyataan saya bertingkah laku sesuai dengan jabatan saya atau pekerjaan saya dan saya tepat waktu dalam jam istirahat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan artinya nilai insentif, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan semakin meningkat maka kedisplinan karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian bahwa insentif, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan artinya nilai insentif, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan semakin meningkat maka kedisiplinan karyawan akan semakin meningkat. Hal tersebut didukung oleh Adriani (2021) bahwa terdapat hubungan antara insentif dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,509, dan korelasi signifikan atau dapat dikatakan insentif memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur, serta terdapat

hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,813.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, tentang Insentif, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Aldakara Jaya Karya, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y) dengan Nilai t-hitung Insentif adalah 2,635 > 1,664 t-tabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,010 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha1 yang artinya Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y). Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y) dengan Nilai t-hitung Budaya Organisasi (X2) adalah 5,084 > 1,664 t-tabeldan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha2 diterima yang artinya Budaya Organisasi (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y) dengan nilai t-hitung Lingkungan Kerja (X3) adalah 2,045 > 1,664 t-tabeldan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,044 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha3 diterima yang artinya Lingkungan Kerja (X3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y). Insentif (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y) nilai F-hitung > F-tabel yaitu 47,544 > 2.72 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha4 diterima, Artinya Insentif (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y) dengan hasil determinasi 0,636 (63,6%) secara simultan pada PT. Aldakara Jaya Karya.

REKOMENDASI

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan rekomendasi bahwa setiap karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan oleh perusahaan dan pemberian komisi yang manajemen diterapkan perusahaan sudah adil. Sehingga untuk menciptakan keadilan kepada para karyawan harus diberikan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sehingga para karyawan merasa dihargai dalam proses pekerjaannya.

Adapun yang perlu ditingkatkan oleh pihak managerial yaitu atasan memberikan toleransi kepada karyawan untuk berani mengambil resiko terdapat apa yang dilakukan perusahaan dan atasan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melakukan suatu sepanjang hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan. untuk para bawahan/karyawannya dalam suatu pekerjaan, hal ini untuk menciptakan target yang baik, karena bawahannya sudah berani dalam mengambil resiko didalam pekerjaan untuk memberikan suatu hasil yang baik didalam perusahaan karena mereka sudah mengetahui bagaimana mereka bertindak atau berperilaku untuk meningkatkan perusahaan yang lebih baik juga memberikan kebebasan terhadap karyawan untuk mengembangkan dan dilakukan ide-ide juga wawasan yang mereka miliki.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada Universitas serang Raya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer serang atas bantuan, bimbingan, arahan dan materi selama penelitian ini berlansung sampai akhir penelitian.

REFERENSI

Adriani (2018) pengaruh insentif, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai dikantor camat sangatta selatan kabupaten kutai timur. Tersedia: http://ejournal.pin.or.id/

Aminullah, Najili, A (2018) Pengaruh insentif terhadap kedisiplinan&kinerja guru (studi pada SMPN 1Pontang&MTsN Ciruas/Serang

Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta

Gusman, Rahardian, Hardi, Rd (2014) Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kewalram Indonesia. Tersedia: https://repository.widyatama.ac.id/

Hasibuan, Malayu S.P (2016) Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Ed. Revisi, Cet 7. Jakarta: Bumi Aksara

Helena, Benny, dkk (2016) Peran budaya organisasi terhaap disiplin kerja karyawan direktorat produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Tersedia: http://download.garuda.ristekdikti.go.id/

Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT Raja Gafindo

Mangkunegara Anwar Prabu (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetak ke sebelas Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara Anwar Prabu (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Pertama Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2010. Perilaku dan Budaya Organisasi. PT Refika Aditama

Mathis, R.L & J.H Jackson (2016) Human Resource Management: Manajemen Sumber Dan Manusia. Terjemahan Komaling. Jakarta: Salemba Empat

Mujib Miftachul (2016) Pengaruh lingkungan dan komitmen terhadap disiplin kerja http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/11998/167007015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Noor Rika Dinata Inhar. Endang Siti Astuti, M. cahyo Sulistyo (2018) Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (Studi pada karyawan PDAM kota Malang)

Panggabean, Mutiara S. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalla Indonesia

Putra, Raka, Juliandri (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Sony Prayudha Bandar Lampung. Tersedia: http://digilib.unila.ac.id/

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani sagala (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Praktik Edisi 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Praktik) Jakarta: PT Raja Gradifindo Persada

Sarwoto (2008)) Manajemen Sumber Daya Manusia PT Raja Gafindo

Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Grup

Tobing, Vanesa, Yovina, Yessy (2018) Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG MEDAN.

Syahputra, Rizaldy (2016) Pengaruh Insentif Terhadap Tingkat Kedisiplinan kerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Tersedia: https://scholar.google.co.id/

Suniastuti, Ester, Putu Ni (2012) Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasidan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar

Saragih Romat, Oktaviani Dwi Widya (2017) Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (persero)

Susianti (2015) Pengaruh pemberian tunjangan daerah (Insentif) terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di kantor camat Bintan Pesisir

Victor Tan (2002) Perilaku dan Budaya Organisasi. PT Refika Aditama

Yani, M.H (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media