

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA GARUDA HOTEL BINJAI

Jam'an Amadi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI
E-mail: jaman.univibbi@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel intervening pada Garuda Hotel Binjai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Garuda Hotel Binjai sebanyak 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dan uji statistik yaitu uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) dengan menggunakan software SPSS (statistical package for the social sciences). Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening dimana secara keseluruhan pengaruh yang diberikan yaitu sebesar 83,3%. Kesimpulan penelitian ini adalah baik secara parsial maupun simultan variabel budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Garuda Hotel Binjai dengan motivasi sebagai variabel intervening.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and compensation on work discipline and motivation as intervening variables at Garuda Hotel Binjai. The method used in this research is descriptive method, this type of research is quantitative data, primary data obtained through questionnaires. The population in this study were all employees of Garuda Hotel Binjai as many as 36 employees. The sampling technique used was saturated sampling where the entire population was used as the research sample. The analysis technique used is multiple linear analysis and statistical tests, namely t-test (partial) and F-test (simultaneous) using SPSS software (statistical package for the social sciences). The test results show that partially or simultaneously the organizational culture and compensation variables have a positive and significant effect on work discipline with motivation as an intervening variable where the overall effect is 83,3%. The conclusion of this study is that both partially and simultaneously organizational culture and compensation variables have a positive and significant effect on work discipline Garuda Hotel Binjai with motivation as an integral variable.

Key words: Organizational Culture, Compensation, Motivation, Discipline.

1. PENDAHULUAN

Garuda Hotel Binjai pertama kali didirikan pada tahun 1993 oleh Karmen Sinuraya diprovinsi Sumatera Utara daerah Binjai, focus dari usaha tersebut adalah jasa atas penginapan yang bertujuan untuk memberikan kenyamanan bagi pengunjung yang ingin berlibur di daerah Binjai seperti penginapan dan makanan siap saji.

Menurut Hasibuan, (2012:93) “disiplin harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya“. Maka dari itu dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada didalam sebuah perusahaan akan menjadikan perusahaan tersebut menjadi maju, karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan dengan tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik.

Namun pada kenyataannya karyawan di Garuda Hotel Binjai masih belum dapat dikatakan disiplin seperti ketaatan terhadap aturan kantor dimana masih terdapat karyawan yang mendapatkan surat teguran atas kesalahan yang di buat yaitu melanggar aturan perusahaan seperti terlambat, tidak menggunakan seragam kantor dengan baik sehingga perusahaan harus mencari solusi agar karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah di tugaskan kepadanya. Berikut tabel 1.1 Sanksi karyawan tahun 2019.

Tabel 1.1
Sanksi Karyawan Tahun 2019

Bulan	Karyawan (Orang)	Surat Teguran Karyawan (Orang)	Persentase
Januari	36	2	5,5 %
Februari	36	1	2,7%
Maret	36	2	5,5%
April	36	2	5,5%
Mei	36	3	8,3%
Juni	36	1	2,7%
Juli	36	1	2,7%
Agustus	36	2	5,5%
September	36	2	5,5%
Oktober	36	1	2,7%
November	36	3	8,3%
Desember	36	2	5,5%
Total	36	22	61,1%

Sumber: Garuda Hotel Binjai, 2019

Menurut Moekijat, (2012:121), motivasi dapat mempengaruhi disiplin kerja, dimana. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dilaksanakan oleh diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi.

Namun pada kenyataannya karyawan masih belum termotivasi seperti minat untuk melakukan pekerjaan yang di arahkan dari atasannya untuk mencapai hasil kerja yang telah di berikan, hal tersebut mengakibatkan target dari perusahaan tidak tercapai sehingga karyawan merasa tidak begitu mengutamakan hasil kerja dan mengabaikan tugas yang ada pada perusahaan. Berikut tabel 1.2 target kerja karyawan tahun 2019.

Tabel 1.2
Target Kerja Karyawan Tahun 2019

Bulan	Target Kamar/Bulan	Akumulasi Penjualan Kamar 1 Bulan	Persentase
Januari	2,325	2,015	86,6%
Februari	2,100	1,540	73,3%
Maret	2,325	1,860	80%
April	2,250	1,350	60%
Mei	2,325	2,108	90,6%
Juni	2,250	2,100	93,3%
Juli	2,325	2,325	100%
Agustus	2,325	1,395	60%
September	2,250	1,950	86,6%
Oktober	2,325	1,550	66,6%
November	2,250	1,590	70,6%
Desember	2,325	1,457	62,6%

Sumber: Garuda Hotel Binjai, 2019

Menurut Moekijat, (2012:121), budaya organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. (Moekijat, 2012), menyebutkan bahwa disiplin dapat timbul karena adanya *command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Namun pada kenyataannya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan garuda Hotel Binjai masih rendah seperti pelaksanaan norma terhadap aturan perusahaan serta nilai-nilai terhadap peraturan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak hadir dalam bekerja yang menunjukkan kenaikan dan penurunan persentase kehadiran di bulan tertentu diatas 10 % kehadiran sehingga kegiatan di dalam organisasi menjadi terhambat. Kekurangan beberapa karyawan di dalam sebuah kelompok organisasi mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakan tidak mendapatkan hasil yang maksimal dimana setiap karyawan diharuskan untuk mengerjakan target lokasi yang telah di buat untuk segera di selesaikan menjadi terganggu dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan dan di dalam sebuah kelompok organisasi menjadi kekurangan tenaga kerja. Berikut adalah tabel persentase kehadiran karyawan.

Tabel 1.3
Data Kehadiran Karyawan Tahun 2019

Bulan	Karyawan	Sakit	Izin	Absen
Januari	36	2	4	3
Februari	36	1	5	2
Maret	36	4	3	1
April	36	3	3	2
Mei	36	2	4	1
Juni	36	1	4	1
Juli	36	2	4	2
Agustus	36	1	3	1
September	36	1	2	1
Oktober	36	3	1	2
November	36	4	2	1
Desember	36	2	1	2
Total		26	36	19

Sumber: Garuda Hotel Binjai, 2019

Menurut Akmal, (2010:133), kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja, dimana

kompensasi merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi harus sesuai dengan jenis kerja, prestasi kerja, resiko pekerjaan tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Namun pada kenyataannya pendapatan yang diterima oleh karyawan masih tidak sesuai dengan hasil kerja yang dirasakan seperti insentif. Oleh sebab itu masih banyak karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya dengan ikhlas melainkan secara terpaksa sehingga mengakibatkan hasil kerja dari karyawan tersebut banyak yang tidak dapat terselesaikan. Berikut tabel kompesasi karyawan tahun 2019.

Tabel 1.4
Pemberian Kompensasi Karyawan Periode 2019

Jabatan	Gaji	Bonus / Kamar
Manajer	Rp. 5.100.000	Rp. 3,000
Kasir	Rp. 2.800.000	Rp. 1,500
Gudang	Rp. 1.800.000	Rp. 1,500
HRD	Rp. 2.300.000	Rp. 1,500
Accounting	Rp. 2.400.000	Rp. 1,500
Supervisor	Rp. 2.600.000	Rp. 1,500
Kantin	Rp. 2.200.000	Rp. 1,500
Laundry	Rp. 1.900.000	Rp. 1,500
Roomboy	Rp. 1.800.000	Rp. 1,500
GS	Rp. 1.800.000	Rp. 1,500
Gardening	Rp. 1.600.000	Rp. 1,500
Security	Rp. 1.500.000	Rp. 1,500

Sumber: Garuda Hotel Binjai, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi seperti gaji masih belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa kecewa dan kurang puas dengan pekerjaannya saat ini. Pemberian gaji juga masih berada di bawah UMK Kota Binjai yang telah ditetapkan yaitu sebesar Rp. 2.409.000. Rendahnya kompensasi yang diberikan seperti pada bagian *laundry*, *roomboy*, *security* dan lainnya tidak hanya membuat mereka sedikit kesusahan dalam memenuhi kebutuhan primer mereka namun juga sedikit mustahil bagi mereka untuk membeli keperluan lainnya layaknya rumah sendiri, kendaraan pribadi ataupun jaminan kesehatan bagi dirinya seperti asuransi jiwa maupun kesehatan. Persamaan bonus yang di berikan antara karyawan atasan dan bawahan, seperti pemberian bonus antara *supervisor*, *hrd*, kasir, staff gudang dan *accounting* di samakan dengan bagian kantin, *roomboy*, *gs*, *gardening*, dan *security* yaitu 1,500 per kamar. Sehingga membuat karyawan kurang termotivasi untuk masuk bekerja dan menaati peraturan-peraturan yang ada karena ingin segera mencari pekerjaan lainnya.

2. TINJAUAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Menurut Siregar (2018:81) “Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang terjadi baik secara eksternal maupun internal”. Menurut Putrandi (2017:33) “Budaya organisasi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan membagikan nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari identitas suatu perusahaan”. Menurut Candra (2019:77) “Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam”. Menurut Hartatik (2017:89) “Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya”. Dari penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi

merupakan sebuah penerapan kebiasaan-kebiasaan, nilai, norma dan kepercayaan yang dijadikan pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi yang diterima dan dijadikan sebagai dasar pegangan oleh suatu kelompok. Menurut Faidillah (2018:188), terdapat beberapa indikator budaya organisasi terdiri dari setidaknya tujuh karakteristik yaitu sebagai berikut.

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu seberapa jauh anggota organisasi didorong mampu berinovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu seberapa jauh anggota organisasi mampu memperhatikan, cermat, analisis dan perhatian pada hal-hal yang detail.
3. Orientasi terhadap hasil, yaitu merupakan sejauh mana manajemen memusatkan pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil.
4. Orientasi terhadap individu, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen dalam memperhitungkan dampaknya terhadap individu disebuah organisasi.
5. Orientasi terhadap tim, yaitu seberapa jauh aktivitas pekerjaan lebih diberikan kepada tim daripada individu.
6. Agresifitas, yaitu seberapa jauh individu di suatu organisasi lebih cepat tanggap dan kompetitif dibanding santai dalam bekerja.
7. Stabilitas, yaitu seberapa jauh organisasi mampu bertahan dalam menghadapi berbagai perubahan

Kompensasi

Menurut Sinambela (2017:217) “Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan seluruh pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihny yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan”. Menurut Hasibuan (2016:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Wibowo (2017:289) “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dan sebagai paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”. Menurut Sunyoto (2015:26) “Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan”. Menurut Siagian (2015:253) “Kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkan untuk mempertahankan harkat dan martabat pekerja sebagai insan yang terhormat serta memungkinkan untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak hidup tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhan hidupnya kepada orang lain”. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka dan menjadi hal yang menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar memberikan tenaga dan pikiran yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:191), adanya indikator yang harus diperhatikan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan ditentukan pada dibawah ini.

1. Tingkat biaya hidup, kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.
2. Tingkat kemampuan perusahaan, perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya

perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar sesuai harapan karyawan.

3. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Kadar pekerjaan dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar.
4. Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku, suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan (2016:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sedarmayanti (2017:257), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat membuat seseorang bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya salah satunya yaitu pemenuhan kebutuhan hidup dan keinginan material.

Menurut Sutrisno (2016:122), terdapat 5 jenis kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow yang menjadi dasar dari Motivasi Diri yaitu.

1. Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian yang berupa sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan rasa aman, Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi dalam hal keselamatan dirinya dan harta benda seperti asuransi jiwa dan sebagainya.
3. Kebutuhan hubungan sosial, Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama dengan orang lain karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya seperti rasa kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya dan sebagainya.
4. Kebutuhan pengakuan, Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan reputasi diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status yang dimilikinya dan kedudukan seseorang, semakin tinggi pula kebutuhan reputasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan paling tinggi dimana untuk memenuhi puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:86), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Siagian (2015:305), disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama secara kooperatif dengan para karyawan. Menurut Hartatik

(2017:19), “Kedisiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.” Menurut Hamali (2016:214), “Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok”.

Dari penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan karyawan dalam bekerja serta untuk menegakkan peraturan perusahaan organisasi

Menurut Hasibuan (2016:194), pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antaranya.

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya.
3. Balas jasa, balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan mimpi diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat, waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman, sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. dengan sanksi semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan, ketegasan dari seorang pimpinan dalam melakukan segala tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas terhadap karyawan yang melanggar kedisiplinan, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Garuda Hotel Binjai dengan jumlah karyawan sebanyak 36 karyawan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang terjadi baik secara eksternal maupun internal.	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap individu 5. Orientasi terhadap tim 6. Agresifitas 7. Stabilitas	Skala Likert
	Siregar (2018:81)	Faidillah (2018:188)	
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.	1. Tingkat biaya hidup 2. Tingkat kemampuan perusahaan 3. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab 4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku	Skala Likert
	Hasibuan (2016:118)	Sutrisno (2016:191)	
Disiplin Kerja (Y)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusia	Skala Likert
	Hasibuan (2016:193)	Hasibuan (2016:194)	
Motivasi (Z)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan hubungan sosial 4. Kebutuhan pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Skala Likert
	Sutrisno (2016:109)	Sutrisno (2016:122)	

Menurut Sunyoto (2014:139), “Analisis regresi untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X_{1,2,3,...n}) terhadap variabel intervening (Z) dan variabel terikat (Y)”. Tujuan digunakan analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi dan pengaruhnya

terhadap disiplin kerja di Garuda Hotel Binjai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

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

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

Dimana, Y: Displin Kerja, Z: Motivasi, X₁: Budaya Organisasi, X₂: Kompensasi, a: Konstanta, b₁, b₂: Koefisien regresi, e: Persentase kesalahan (5%).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan melalui motivasi. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada kedua tabel persamaan dibawah berikut ini.

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,206	3,427	
Budaya Organisasi	,519	,241	,307
Kompensasi	,694	,165	,599

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda pertama yaitu dengan rumus berikut.

$$Z = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = 5,206 + 0,519 X_1 + 0,694 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan pertama diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut ini.

1. Konstanta (α) = 5,206 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel budaya organisasi dan kompensasi bernilai 0, maka motivasi adalah tetap sebesar 5,206.
2. Koefisien b_1 = 0,519 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0,519. Artinya setiap peningkatan aspek budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka motivasi akan meningkat sebesar 0,519.
3. Koefisien b_2 = 0,694 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0,694. Artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka motivasi akan meningkat sebesar 0,694.

Tabel 4.2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,663	2,056	
Budaya Organisasi	,328	,149	,260
Kompensasi	,350	,119	,405
Motivasi	,240	,101	,322

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda pertama yaitu dengan rumus berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + Z + e$$

$$Y = 3,663 + 0,328 X_1 + 0,350 X_2 + 0,240 + e$$

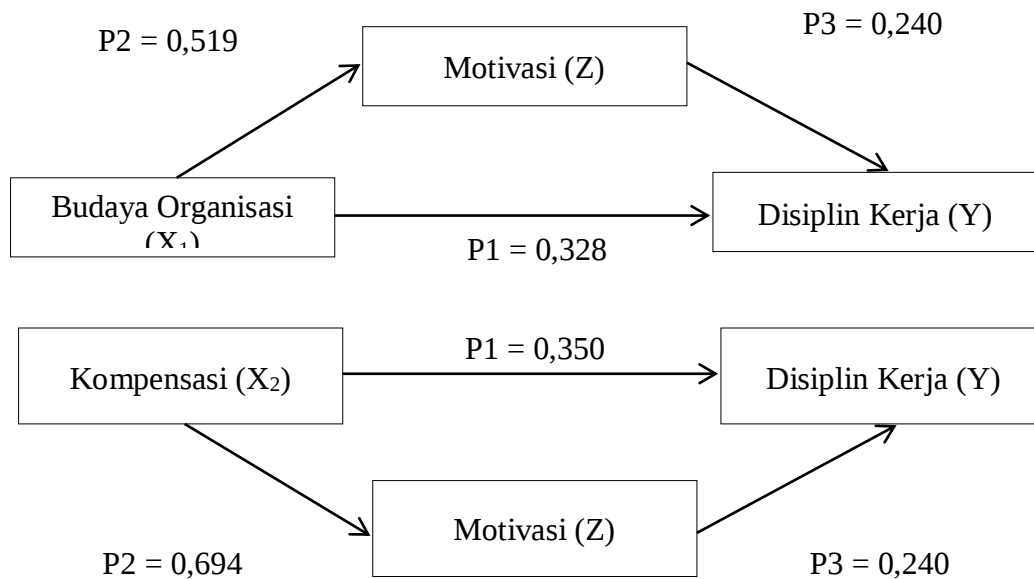
Berdasarkan persamaan kedua diatas maka dapat diuraikan dibawah sebagai berikut ini.

1. Konstanta (α) = 3,663 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi bernilai 0, maka disiplin kerja adalah tetap sebesar 3,663.
2. Koefisien b_1 = 0,328 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar 0,328. Artinya setiap peningkatan aspek budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,328.
3. Koefisien b_2 = 0,350 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar 0,350. Artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,350.
4. Koefisien Z = 0,240 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar 0,240. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,240.

Pengujian Analisis Jalur (*Path Analyse*)

Berdasarkan gambar 4.1, dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dapat berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja (Y) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui motivasi (Z) sebagai intervening. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,328 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung $P2 \times P3 = (0,519 \times 0,240) = 0,12456$. Total pengaruh X_1 (Budaya Organisasi) terhadap $Y = 0,328 + 0,12456 = 0,45256$.

Berdasarkan gambar 4.1, dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) dapat berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja (Y) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui motivasi (Z) sebagai intervening. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,350 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung $P2 \times P3 = (0,694 \times 0,240) = 0,16656$. Total pengaruh X_2 (Kompensasi) terhadap $Y = 0,350 + 0,16656 = 0,51656$



Gambar 4.1 Analisis Jalur

Uji Parsial (Uji-t)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (variabel X) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel Y) dengan variabel intervening (Z). Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$.

Penentuan dalam menentukan nilai t_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas, dengan rumus sebagai berikut. rumus: $df = n - k = 36 - 4 = 32$, dimana: n = Jumlah Sampel Penelitian, k = Jumlah Variabel Bebas, Terikat dan Intervening (Seluruh Variabel).

Dengan diketahuinya df adalah 32 dan diperoleh nilai t_{tabel} tersebut yaitu sebesar 2,036. Sedangkan nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji t_{hitung} dapat dilihat pada kedua tabel persamaan dibawah ini diantaranya sebagai berikut.

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)
Persamaan I

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,519	,138
	Budaya Organisasi	2,153	,039
	Kompensasi	4,202	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian parsial persamaan pertama diatas, dapat dilihat bahwa.

1. Pada budaya organisasi (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,153) > t_{tabel} (2,036) dengan tingkat signifikan 0,039 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi dengan motivasi.
2. Pada kompensasi (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,202) > t_{tabel} (2,036) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi dengan motivasi.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)
Persamaan II

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,782	,084
Budaya Organisasi	2,200	,035
Kompensasi	2,950	,006
Motivasi	2,378	,024

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian parsial persamaan kedua diatas, dapat dilihat bahwa.

1. Pada budaya organisasi (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,200) > t_{tabel} (2,036) dengan tingkat signifikan 0,035 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja.
2. Pada kompensasi (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,950) > t_{tabel} (2,036) dengan tingkat signifikan 0,006 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap disiplin kerja.
3. Pada motivasi (Z) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,378) > t_{tabel} (2,036) dengan tingkat signifikan 0,024 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap disiplin kerja.

Uji Serempak (Uji-F)

Uji serempak (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (Z) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y).

Penentuan dalam menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus sebagai berikut ini. Rumus: df (pembilang) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$ / df (penyebut) = $n - k = 36 - 4 = 32$, dimana, n = Jumlah Sampel Penelitian, k = Jumlah Variabel Bebas, Terikat dan Intervening (Seluruh Variabel).

Dengan diketahuinya df (pembilang) adalah 3 dan df (penyebut) adalah 32, maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} adalah 2,90. Sedangkan nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji F_{hitung} dapat dilihat pada kedua tabel persamaan dibawah ini.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)
Persamaan I

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1082,387	2	541,193	46,708	,000 ^a
	Residual	382,363	33	11,587		
	Total	1464,750	35			

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

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (46,708) > F_{tabel} (2,90) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel budaya organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi karyawan.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)
Persamaan II

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690,558	3	230,186	59,086	,000 ^a
	Residual	124,664	32	3,896		
	Total	815,222	35			

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (59,086) > F_{tabel} (2,90) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (Z) terhadap disiplin kerja (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada kedua tabel persamaan dibawah.

Tabel 4.7
Uji Koefisien Determinan Persamaan I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,739	,723	3,404

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

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang telah terkorrelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,723. Hal ini berarti besarnya pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi karyawan adalah sebesar 72,3% dan sisanya 27,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti beban kerja, stres kerja, kompetensi, promosi jabatan, konflik kerja, iklim kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Tabel 4.8
Uji Koefisien Determinan Persamaan II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,847	,833	1,974

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang telah terkorrelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,833. Hal ini berarti besarnya pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 83,3% dan sisanya 16,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti beban kerja, stres kerja, kompetensi, promosi jabatan, konflik kerja, iklim kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t persamaan pertama yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi pada Garuda Hotel Binjai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Garuda Hotel Binjai. Hal ini dapat terlihat dari perusahaan memperhatikan dampak setiap kebijakan yang ditetapkan terhadap karyawan dalam bertugas, perusahaan memberikan lebih banyak penghargaan atas pencapaian tim daripada individual, karyawan dapat cepat tanggap dan berkompetitif dengan lainnya ketika mendapatkan pekerjaan baru. Ini semua akan memberikan dampak positif terhadap karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan menuruti setiap peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ujang (2015).

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Hasil uji-t persamaan pertama yang menyatakan bahwa untuk variabel kompensasi pada Garuda Hotel Binjai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Garuda Hotel Binjai. Hal ini dapat terlihat dimana pemberian kompensasi oleh perusahaan sesuai dengan taraf biaya hidup karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih baik kepada karyawan apabila dapat menjalankan tugasnya dengan baik, kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan, dan perusahaan mengikuti perkembangan UMK yang harus diberikan setiap tahunnya ini juga menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih giat lagi bekerja sehingga mereka akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan setiap karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Luhung (2016).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji-t persamaan kedua yang menyatakan bahwa untuk variabel budaya organisasi pada Garuda Hotel Binjai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Garuda Hotel Binjai. Hal ini dapat terlihat dari memperhatikan dampak setiap kebijakan yang ditetapkan terhadap karyawan dalam bertugas, lebih banyak penghargaan yang di berikan atas pencapaian tim daripada individual, karyawan cepat tanggap ketika mendapatkan pekerjaan hal ini dapat dilihat dari segi pemberian training yang dilakukan oleh supervisi dan ini juga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dimana keadilan seorang pemimpin mendorong karyawan untuk selalu disiplin karena ada reward dan hukuman, serta pengawasan pemimpin membuat karyawan untuk tetap disiplin dalam bekerja dan ini akan menimbulkan budaya organisasi yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Anggitah Sari (2015).

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji-t yang persamaan kedua menyatakan bahwa kompensasi pada Garuda Hotel Binjai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Garuda Hotel Binjai. Dapat terlihat dimana pemberian kompensasi oleh perusahaan sesuai dengan taraf biaya hidup karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih baik kepada karyawan apabila dapat menjalankan tugasnya dengan baik, kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan, dan perusahaan mengikuti perkembangan UMK yang harus di berikan setiap tahunnya. Balas jasa yang terlalu rendah akan menurunkan semangat kedisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan target perusahaan tidak tercapai ,pengawasan pemimpin akan membuat karyawan untuk tetap disiplin dalam bekerja sehingga karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan yang di harapkan oleh setiap karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hardiyana (2017).

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji-t yang persamaan kedua menyatakan bahwa motivasi pada Garuda Hotel Binjai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Garuda Hotel Binjai. Motivasi bekerja karyawan dapat meningkat karena keinginan yang di harapkan terpenuhi, terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan akan meningkatkan motivasi dalam bekerja serta lingkungan yang aman dan nyaman membantu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan menciptakan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, terpenuhinya kebutuhan karyawan membuat karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan terdorong untuk mendapatkan reward dan juga bersedia untuk mendapatkan hukuman atau (*punishment*) dari pemimpinnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kusumah (2015).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi

Hasil uji-t yang persamaan kedua menyatakan bahwa motivasi pada Garuda Hotel Binjai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Garuda Hotel Binjai. Dapat terlihat dari perusahaan memperhatikan dampak setiap kebijakan yang ditetapkan terhadap karyawan dalam bertugas, dan pemberian kompensasi oleh perusahaan sesuai dengan taraf biaya hidup karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih baik kepada karyawan apabila dapat menjalankan tugasnya dengan baik, kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan, dan perusahaan mengikuti perkembangan UMK yang harus di berikan setiap tahunnya. Ini semua akan memberikan dampak positif terhadap karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan meuruti setiap peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Parmin (2016).

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji-F persamaan kedua juga menyatakan budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi pada Garuda Hotel Binjai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Garuda Hotel Binjai. Dapat terlihat dari perusahaan memperhatikan dampak setiap kebijakan yang ditetapkan terhadap karyawan dalam bertugas, dan pemberian kompensasi oleh perusahaan sesuai dengan taraf biaya hidup karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih baik kepada karyawan apabila dapat menjalankan tugasnya dengan baik, kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan, dan perusahaan mengikuti perkembangan UMK yang harus di berikan setiap tahunnya.

Ini semua akan memberikan dampak positif terhadap karyawan Ini semua akan memberikan dampak positif terhadap karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan menuruti setiap peraturan yang telah ditetapkan. lingkungan yang aman dan nyaman membantu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan menciptakan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, terpenuhinya kebutuhan karyawan membuat karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan terdorong untuk mendapatkan reward dan juga bersedia untuk di beri hukuman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra (2016).

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Garuda Hotel Binjai.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan Garuda Hotel Binjai.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Garuda Hotel Binjai melalui motivasi.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Garuda Hotel Binjai.
5. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan Garuda Hotel Binjai.
6. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Garuda Hotel Binjai melalui motivasi.
7. Budaya organisasi, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Garuda Hotel Binjai.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra, Said. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Faidillah, Walgito Tarigan. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Goski. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Penerapan)*. Malang: UB Press.
- Hardiyana. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi dan Implikasinya Terhadap Kedisiplinan Guru. *Jurnal Fakultas Universitas Sumatera Utara*.
- Hartatik, Meylani Adya. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Berkembang*. Jakarta: Murai Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Jaya, I Made Laut Mertha Jaya. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Penerbit Thema Publishing, Yogyakarta.
- Kusumah. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Temprina Media – Grafika Semarang). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*.
- Luhung. 2016. Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT. Krakatau Steel Tbk Cilegon. *Jurnal Ilmiah Psikologi UMSU*.
- Parmin. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PTPN VI. *Jurnal Ekonomi Universitas Sumatera Utara*.
- Priyatno, Dwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Putrandi, Muhammad. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Saputra. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Provinsi Riau. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Sari, Anggitah. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Selatan*.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Kesembilan*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Arishanti Casimir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Sonny. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Ujang. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Wartawan Tribun Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Universitas Sumatera Utara*.
- Wahjono, Murtiningsih. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Wahyudi, S. T. 2017. *Statistika Ekonomi: Konsep, Teori dan Penerapan*. Penerbit UB Press. Malang.
- Wibowo, Hutagaol. 2017. *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS