

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini penuh dengan peluang dan tantangan, membuat banyak perusahaan baru yang bermunculan dan tak sedikit pula perusahaan yang berguguran. Terlebih lagi dunia bisnis telah diperhadapkan dengan kompetisi bisnis yang semakin global atau mendunia. Kondisi ini tentunya memaksa setiap perusahaan untuk senantiasa memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki guna mempertahankan keberlangsungan perusahaannya. Sumber daya yang dimiliki tentunya harus dikelola dengan efektif dan efisien.

Berbagai jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran paling utama dan sangat penting dari sumber daya yang lain. Menurut Yusuf (2016), pengertian sumber daya manusia terbagi menjadi dua bagian, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah orang-orang yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau instansi dan biaya disebut karyawan, buruh, juru tulis, buruh, kerja, dll. Pada saat yang sama, sumber daya manusia di tingkat makro adalah penduduk negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sumber daya manusia adalah yang mengelola sumberdaya yang lain. Menurut Hariandja (2002:2) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal. Walaupun sumber daya alam suatu yang dimiliki perusahaan melimpah, namun tidak

didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka proses produksi tidak akan efektif dan efisien. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas juga mendukung perusahaan untuk bertahan di tengah persaingan bisnis yang ketat. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola secara profesional.

Perusahaan tentu saja memiliki tujuan yang hendak dicapai dan menjadi arah pergerakan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya yang mengambil peran penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan diharapkan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat kita lihat dari kinerja karyawan. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Karyawan tentunya diharapkan dapat bekerja dengan baik guna memaksimalkan penggunaan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan.

Upaya dalam memastikan kinerja karyawan yang baik yakni dengan mengetahui apa saja hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Furqon (2000:3), budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah banyak dilakukan, namun selama proses pencarian referensi ditemukan adanya gap dari hasil penelitian terdahulu.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Pangabean (2002) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Walaupun dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nyatanya masih ada hasil dari penelitian terdahulu yang memperoleh hasil berlawanan sehingga kembali ditemukan gap hasil penelitian terdahulu.

Disiplin kerja juga dianggap menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berbeda dengan budaya organisasi dan kompensasi yang merupakan eksternal karyawan, disiplin kerja merupakan kesadaran yang datang dari diri karyawan.

Berbagai hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dijumpai beberapa gap hasil penelitian. Perbedaan hasil penelitian tersebut tentunya didasari berbagai perbedaan saat melakukan penelitian. Dari lokasi yang menjadi onjek penelitian, penelitian terdahulu banyak yang melakukan penelitian pada instansi pemerintah, BUMN, atau perusahaan yang bergerak dibidang barang, jasa, dan Pendidikan. Maka dari itu dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertanian.

PT Jas Mulia Palm Oil Mill merupakan Pabrik kelapa sawit (PKS) pertama yang didirikan di Kabupaten Luwu Utara. Pabrik telah beroperasi sejak 2017 dan

berlokasi di Desa Minangatallu Kecamatan Sukamaju, dengan kapasitas produksi 30 ton/jam. Kehadiran pabrik ini tentunya diharapkan mampu memicu pertumbuhan ekonomi masyarakat khususnya petani sawit dan menjadi lapangan kerja bagi penduduk sekitar. Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan kini dikenal sebagai produsen *Crude Palm Oil* (CPO) atau minyak sawit mentah sebagai bagian kontribusi Indonesia dalam memasok komoditas terbesar tersebut kepada dunia. PT Jas Mulia juga mengeksport palm kernel (minyak inti sawit) ke sejumlah negara. Salah satu tujuan ekspor palm kernel adalah Malaysia. Melihat hasil produksi yang kini telah diekspor, tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

Kehadiran PT Jas Mulia Palm Oil Mill bukan hanya menguntungkan bagi petani sawit saja, namun juga menjadi lapangan kerja baik baru penduduk lokal maupun dari daerah lain. Selama beroperasi, tercatat pada tahun 2020 karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill terdapat 150 orang, namun data terbaru yang ditemukan terdapat 105 karyawan. Karyawan tentunya menjadi aset berharga perusahaan untuk terus berkompetisi saat ini dimana telah banyak pabrik kelapa sawit yang beroperasi.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis mengangkat judul penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Pali Oil Mill di Luwu Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Oil Mill di Luwu Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Oil Mill di Luwu Utara.

1.4 Motivasi Penelitian

Penelitian selalu dimulai dengan dorongan, baik di dalam maupun di luar peneliti. Motivasi tidak lebih dari keinginan untuk mengetahui sesuatu melalui proses ilmiah. Keinginan untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan merupakan dorongan dasar untuk melakukan penelitian. Kegiatan penelitian pun

dimulai ketika seseorang menaruh perhatian terhadap sesuatu yang ada di sekitar orang tersebut. Seperti yang tertuang dalam latar belakang, dipaparkan ketertarikan pada penilitan ini yang dimana ketertarikan itu menjadi dorongan untuk melakukan penelitian ini. Disisi lain, dorongan untuk segera menyelesaikan studi dan mendapat gelar Sarjana Manajemen pun turut menjadi dorongan yang besar dalam melakukan penelitian ini.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan maanfaat berupa wawasan baru dan mendukung teori-teori seputar manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu menjawab adanya perbedaan pendapat dan hasil dari penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharap dapat member manfaat bagi:

a. Mahasiswa

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam pemahaman mengenai teori-teori yang dibahas dalam penelitian ini seputar pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Perusahaan

Penelitian ini bisa digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan internal perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.6 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat hubungan sebab akibat (kausal). Sugiyono (2008: 36) menyatakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang mempertanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih..

Penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel yang mempengaruhi atau variabel independent dan variabel yang dipengaruhi atau variabel dependen. Variabel independen (X) terdiri dari budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Adapun variabel dependen (Y) yakni kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, yakni dengan menguji hepotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel independent (X) yakni budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) yakni kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa pengertian, Luthans (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi. Setiap anggota menyesuaikan diri dengan budaya yang berlaku dan berperilaku sesuai agar dapat diterima di lingkungan organisasi. Sementara itu, Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai atau norma atau asumsi yang telah diterapkan, diterima, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah.

Pengertian lain budaya organisasi ikut dikemukakan oleh Robbins (2002:247) merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi atau dinamakan dengan suatu sistem dari makna kebersamaan. Di sisi lain Marcoulides dan Heck (1993) mengusulkan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah konsep dapat menjadi cara untuk mengukur kesesuaian tujuan organisasi, strategi dan tugas organisasi dan dampak yang dihasilkan (Adamy, 2016:29).

Berdasarkan beberapa pengertian budaya organisasi yang ada, dapat disimpulkan pengertian budaya organisasi adalah nilai-nilai yang disepakati dan berlaku dalam organisasi, dimana nilai-nilai itu diikuti dan menjadi pedoman dalam bersikap oleh para anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut pun dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh maka tidak akan mampu

untuk menopang bangunannya. Organisasi bisa mengarahkan anggotanya untuk memperlihatkan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun. Berikut ini karakteristik budaya organisasi menurut Luthans (2006) yaitu:

- a. Inisiatif individu, sejauh mana inisiatif seseorang diinginkan dalam organisasi. Ini melibatkan tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian setiap anggota organisasi. Seberapa besar kekuasaan yang didelegasikan kepada seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, seberapa besar tanggung jawab yang dipikul sesuai kewenangannya, dan seberapa besar hak pilihannya.
- b. Toleransi, sejauh mana anggota organisasi dapat termotivasi untuk agresif, inovatif dan berani mengambil resiko dalam pekerjaannya.
- c. Pengarahan, kejelasan organisasi dalam menetapkan tujuan dan harapan anggota atas hasil pekerjaannya. Harapan dapat diwujudkan dari segi kuantitas, kualitas dan waktu.
- d. Integrasi, bagaimana unit-unit organisasi didorong untuk melaksanakan kegiatannya dengan koordinasi yang baik.
- e. Dukungan manajerial, seperti sejauh mana supervisor memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya.
- f. Pengawasan, meliputi peran dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengamati perilaku umum para pegawai.
- g. Identitas, pengertian anggota organisasi yang loyal sepenuhnya pada organisasi.
- h. Sistem penghargaan, alokasi penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kriteria kinerja.

- i. Toleransi terhadap konflik, upaya untuk mendorong karyawan bersikap kritis terhadap konflik yang muncul.
- j. Model komunikasi, komunikasi organisasi terbatas pada hirarki formal perusahaan masing-masing.

Menurut Luthans (2006), kesatuan dan intensitas merupakan faktor terpenting yang menentukan kekuatan budaya organisasi. Kesatuan adalah tentang sejauh mana para anggota organisasi memiliki nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dan dilaksanakan secara kolektif. Sedangkan intensitas berarti seberapa besar komitmen para anggota terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi.

Organisasi dengan budaya organisasi yang kuat tentunya memiliki ciri-ciri khusus, Deal dan Kennedy (1982) menyatakan beberapa ciri-ciri (Adamy, 2016:41). Adapun ciri-ciri tersebut yakni: anggota organisasi setia pada organisasi; kode etik didefinisikan dengan jelas dan diikuti oleh anggota; nilai-nilai yang dianut tidak berhenti pada slogan-slogan, tetapi terus menerus dihayati oleh para anggotanya dan diekspresikan dalam sikap dan perilaku sehari-hari; organisasi memberikan penghargaan kepada anggota berprestasi sebagai pengakuan atas prestasi mereka; dijumpai banyak ritual. Pimpinan selalu mengalokasikan waktu untuk menghadiri acara-acara ritual; dan memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya.

Budaya organisasi tentunya memiliki fungsi. Menurut Robbins (2006:294) Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, fungsi tersebut adalah budaya membuat perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya memberi anggota organisasi rasa identitas, budaya memungkinkan

timbulnya komitmen untuk organisasi yang lebih besar, budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang sesuai bagi karyawan, dan budaya sebagai mekanisme makna dan kontrol yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Terdapat tujuh indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbin dan Judge (2013), indikator ini dapat digunakan sebagai alat ukur dengan berbagai ciri dan tanda. Adapun indikator dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Inovatif dan keberanian mengambil resiko, pegawai terpacu untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan ketelitian, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen lebih menitikberatkan pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi pada orang, sejauh mana keputusan manajerial memperhitungkan dampak dari hasil tersebut atau orang-orang dalam organisasi.
- e. Orientasi kelompok, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan di sekitar kelompok daripada individu.
- f. Agresivitas, sejauh mana orang lebih bersikap agresif dan kompetitif daripada santai.
- g. Stabilitas, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.2 Kompensasi

Kompensasi memiliki beberapa pengertian, William B. Wether dan Keith Davis mengemukakan bahwa Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, baik upah per jam atau upah jangka waktu tertentu yang dijadwalkan dan dikelola oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. Di sisi lain, Hasibuan mendefinisikan kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hazmanan (2017:5).

Sistem penghargaan atau reward yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan berbagai orang dengan sikap dan perilaku positif yang berbeda untuk pekerjaan produktif guna mendukung organisasi (Sondang P., Siagian, 2009). Juga Marwansyah (2010:269) berpendapat bahwa kompensasi adalah kompensasi finansial atau non finansial langsung atau tidak langsung atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan cara yang adil dan wajar sebagai imbalan atas kontribusi/jasa mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Mujanah, 2019:2).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan pengertian dari kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung ataupun tidak langsung kepada seorang pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan/kontribusinya. Kompensasi haruslah diberikan secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditanggung oleh pekerja.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, menurut Wirna Syafri dan Alwi (2014) ada berbagai faktor yang mempengaruhi penetapan kompensasi, faktor tersebut yaitu kondisi pasar, keadilan sosial, kinerja individu, senioritas, dan gaji berdasarkan golongan.

Kondisi pasar, dasar utama untuk menentukan kompensasi adalah kondisi pasar. Besarnya gaji tergantung pada harga kebutuhan pokok saat ini. Upah pekerja di kota besar berbeda dengan upah pekerja di luar kota. Perbedaan ini disebabkan oleh situasi harga di pasar, sehingga salah satu aspek terpenting untuk menentukan pembayaran gaji adalah harga kebutuhan pokok.

Keadilan Sosial, penetapan kompensasi harus mencerminkan keadilan sosial. Dengan kata lain, pemberian upah/gaji berdasarkan peran/kedudukan dalam organisasi tidak memberikan upah tinggi bagi kelompok tertentu sedangkan kelompok lain memperoleh upah/gaji yang lebih rendah.

Kinerja individu, saat menentukan kompensasi, kinerja individu harus diperhitungkan. Karyawan yang berkinerja tinggi (misalnya, kompeten, pekerja keras, dan kreatif) harus dibayar dengan gaji yang lebih tinggi daripada karyawan yang berkinerja buruk (misalnya, kurang terampil, malas, dan kurang kreatif).

Senioritas, ada organisasi yang mempertimbangkan senioritas atau usia kerja saat menentukan kompensasi. Artinya, pekerja yang lebih tua dalam arti memiliki masa kerja lebih lama. Pekerja yang lebih tua menerima upah lebih tinggi daripada pekerja yang lebih muda. Salah satu aspeknya adalah pekerja yang lebih tua memiliki berbagai keterampilan, pengalaman dan pengetahuan dibandingkan dengan pekerja yang lebih muda.

Gaji Khusus Kelas, menentukan tunjangan kelas biasanya lebih mudah dibandingkan dengan yang lain, karena pertimbangannya didasarkan pada pengalaman/jam kerja karyawan dan dilengkapi dengan persyaratan lainnya. Misalnya, pejabat dengan masa kerja tertentu dan DP3 tinggi dapat dicalonkan untuk jabatan yang lebih tinggi dan menerima gaji/emolument terkait dengan jabatan/kelas baru mereka.

Pengadaan kompensasi sendiri tentunya bukan tanpa tujuan, Werther dan Davis mengemukakan tujuan pemberian kompensasi adalah: Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik calon karyawan; Mempertahankan karyawan saat ini, karyawan dapat keluar saat tingkat gaji tidak kompetitif dengan organisasi lain yang mengakibatkan perputaran yang tinggi; Memastikan keadilan dari manajemen kompensasi adalah untuk menjaga keadilan baik secara internal maupun eksternal; Menghargai perilaku yang diinginkan, pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku masa depan, rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, kompetensi, dan tanggung jawab.

Menurut Milkovich & Newman (2005), tujuan kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi organisasi, memenuhi kebutuhan, dan mematuhi hukum yang berlaku. Apa yang dimaksud dengan efisiensi: Gaji yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas kerja pegawai, memuaskan pegawai dan pemegang saham (shareholders), dan untuk mengontrol biaya tenaga kerja.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang melakukan fungsi internal organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi pribadi merupakan kunci

terpenting bagi perusahaan di era globalisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus menawarkan timbal balik kepada karyawannya dalam bentuk aslinya. Selain ketidakseimbangan dalam pekerjaan yang dilakukan, remunerasi merupakan cara yang ampuh untuk mempertahankan karyawan.

Kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan tidak hanya dalam bentuk uang tetapi juga dalam bentuk lain tergantung pada kemampuan perusahaan. Setiap kompensasi terdiri dari indikator, Simamora (2010) menjelaskan indikator kompensasi sebagai berikut:

- a. Arti Penting Kompensasi, kompensasi tidak dapat memengaruhi apa yang dilakukan orang atau bagaimana perasaan mereka jika mereka tidak menganggap kompensasi penting.
- b. Fleksibilitas, ketika sistem penghargaan disesuaikan dengan karakteristik unik individu dan ketika penghargaan ditawarkan sesuai dengan tingkat kinerja tertentu.
- c. Frekuensi, semakin sering imbalan diberikan, semakin besar potensi kegunaannya sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Visibilitas, imbalan yang terlihat jika dikehendaki, sehingga karyawan dapat melihat hubungan antara kinerja dan imbalan.
- e. Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa mempertimbangkan biaya layanan.

2.3 Disiplin Kerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pengertian disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen yang ditujukan untuk memperkuat kebijakan organisasi.

Pada saat yang sama, menurut Rivai (2011), manajer menggunakan disiplin kerja untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua aturan perusahaan.

Anoraga (2009:46) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah proses melatih tenaga kerja agar tenaga kerja dapat menyatukan hati dan pikirannya untuk menunaikan tugasnya atau bekerja dengan baik dan mengikuti setiap peraturan atau ketentuan yang berlaku. Sedangkan Bejo Siswanti Sastrohadiwiryono (2005) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Ellen A. Benowitz (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dengan cara tertentu. Orang yang bermotivasi tinggi bekerja lebih keras, sementara mereka yang bermotivasi rendah lebih aktif. Di sisi lain, John R. Schermerhorn (2006) mendefinisikan disiplin kerja, yang mengacu pada kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang mempengaruhi tingkat, arah dan ketekunan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap kerja yang menunjukkan penghargaan, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Sikap kerja ini tak hanya terlihat pada ketaatan pada peraturan, namun juga terlihat pada kesiapan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran tugas dan wewenang.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah kedisiplinan, seperti datang karena rasa kesadaran individu. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa kedisiplinan disebabkan adanya paksaan yang berasal dari luar. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, seperti tepat waktu dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan dan pemeliharaan ruang dan peralatan kantor dengan baik. Melayu Hasibuan (2000) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut.

Tujuan dan Keterampilan juga mempengaruhi disiplin karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan secara jelas dan ideal serta cukup menantang keterampilan karyawan. Tujuan yang ditetapkan untuk setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, ketika mereka bekerja di atas atau di bawah batas kemampuan karyawan, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Kepemimpinan dengan keteladanan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena bawahan menggunakan pemimpin sebagai teladan dan panutan. Dengan keteladanan yang baik, kedisiplinan pegawai juga baik. Sebaliknya, contoh buruk dan disiplin karyawan juga buruk.

Balas jasa memegang peranan penting dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, artinya semakin tinggi balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai tersebut, dan jika balas jasa tidak tinggi atau tidak sesuai dengan tugas yang dilakukan, maka kedisiplinan pegawai tersebut buruk.

Keadilan juga mendorong kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa penting dan menuntut perlakuan yang sama dengan orang

lain. Keadilan yang baik menciptakan disiplin yang baik. Namun jika tidak mendapatkan keadilan, disiplin tidak akan tercipta dengan baik.

Pengawasan Melekat merupakan kegiatan yang nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga kedisiplinan dan meningkatkan efisiensi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa terawasi akan senantiasa menjaga kedisiplinannya sehingga memiliki kedisiplinan yang baik.

Hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan, dan dengan sanksi yang lebih berat, karyawan lebih takut melanggar aturan perusahaan. Ketegasan manajemen menegur dan menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin menciptakan disiplin yang baik. Hubungan interpersonal pun turut ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, menciptakan hubungan manusia yang harmonis menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan. Kedisiplinan pegawai terwujud ketika hubungan interpersonal dalam perusahaan baik.

Disiplin kerja haruslah dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi organisasi maupun para karyawan. Disiplin kerja dibagi kedalam beberapa macam dan tingkatan, menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (1997), disiplin kerja dapat dibedakan dalam tiga macam bentuk, yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan SDM yang didorong untuk mengikuti standar atau aturan. Tujuan utamanya adalah mendorong SDM untuk memiliki tingkat disiplin pribadi yang tinggi sehingga peran kepemimpinan tidak terlalu diawasi

atau dipaksakan, yang dapat menghambat inisiatif, kreatif, dan keterlibatan sumber daya manusia.

b. Disiplin korektif

Tindakan disiplin korektif adalah tindakan yang diambil setelah suatu standar atau peraturan dilanggar. Tujuannya untuk mencegah pelanggaran baru. Langkah-langkah ini biasanya berupa hukuman khusus, sering disebut sebagai tindakan disipliner, termasuk peringatan, penjara atau pemecatan.

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner yang diulang-ulang dan semakin berat yang dirancang untuk memungkinkan pelaku memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Menurut Prijidarminto (1994), disiplin dapat dikelompokkan dalam beberapa tingkatan, Adapun tingkatan disiplin tersebut adalah sebagai berikut: disiplin pribadi sebagai bentuk disiplin yang timbul dari ketaatan atas aturan yang menjadi pedoman perilaku seseorang; disiplin kelompok sebagai perwujudan yang timbul dari ketaatan, kepatuhan terhadap peraturan (hukuman) dan norma-norma terhadap kelompok orang atau bidang kehidupan; dan disiplin nasional adalah suatu bentuk disiplin yang timbul dari ketaatan seluruh lapisan masyarakat terhadap aturan dan nilai-nilai secara nasional.

Terdapat beberapa ciri yang dapat digunakan sebagai alat nilai atau indikator dari disiplin kerja. Menurut Singodimejo (2002) Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Syarief et al., 2022). Indikator tersebut sebagai berikut:

- a. Patuh terhadap aturan waktu, kepatuhan terhadap aturan waktu tercermin dari waktu mulai dan kembali bekerja, serta waktu istirahat yang benar sesuai dengan aturan perusahaan.
- b. Patuh terhadap aturan perusahaan, patuh terhadap aturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara berperilaku dalam pekerjaan.
- c. Patuh terhadap aturan kehidupan kerja, kepatuhan terhadap tata tertib tercermin dalam pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan unit kerja lainnya.
- d. Patuh terhadap aturan lainnya, peraturan lainnya seperti Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan.

2.4 Kinerja

Kinerja memiliki beberapa pengertian, Sedarmawati (2001) menyatakan bahwa kinerja secara bahasa diterjemahan dari kata *performance* yang artinya hasil kerja seseorang, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus diperlihatkan secara nyata. dan kinerja terukur (dibandingkan dengan standar yang ditetapkan) (Syarief et al., 2022).

Menurut Bernadin dan Russell (2002:135) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sedangkan Kasmir (2016) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan pencapaian yang dihasilkan seorang pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja, 2009). Menurut Indrasari (2017) kinerja adalah tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang, unit, atau departemen dengan menggunakan kemampuan dan keterbatasan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Siahaan (2007) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai atau suatu organisasi dalam waktu tertentu sesuai dengan kriteria yang berlaku. Artinya, jika kinerja seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik, dan sebaliknya berarti kinerja buruk. Untuk mengetahui kualitas seorang karyawan atau organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif memberi perusahaan informasi yang berguna, terutama ketika membuat keputusan tentang kinerja karyawan (Adamy, 2016:93).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawabnya selama periode waktu tertentu. Kinerja haruslah dapat dihitung dan memiliki standar yang telah ditentukan sesuai tingkat tanggungjawabnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Bangun (2012) bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa faktor-faktor yang harus diperhatikan, faktor tersebut yakni: Jumlah pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai standar persyaratan pekerjaan; kualitas pekerjaan setiap karyawan suatu perusahaan harus memenuhi

persyaratan tertentu untuk menyediakan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan tertentu; ketepatan waktu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain; kehadiran, jenis pekerjaan tertentu mengharuskan karyawan hadir untuk menyelesaikannya pada waktu yang ditentukan; dan kemampuan untuk bekerja sama, tidak setiap pekerjaan dapat dilakukan oleh satu karyawan. Jenis pekerjaan tertentu mungkin perlu dilakukan oleh dua atau lebih karyawan, dalam hal ini diperlukan kerja sama antar karyawan.

Menurut Rummler dan Brache ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Syarief et al., 2022). Faktor-faktor tersebut yakni: *Barriers*, yaitu segala sesuatu di lingkungan kerja karyawan yang dapat mendukung atau mempengaruhi proses kerjanya, misalnya peralatan, peralatan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan, dll; *Performance Expectation*, yang mengacu pada apakah karyawan mengetahui standar kinerja, dengan kata lain, apakah standar kinerja yang diharapkan oleh organisasi telah dikomunikasikan kepada karyawan; *Consequence*, yang mengacu pada bagaimana tindakan perusahaan menyoroti karyawan yang berkinerja rendah atau sebaliknya, karyawan yang berkinerja tinggi, dan apakah tindakan perusahaan sudah benar dan tepat waktu; *Feedback*, yaitu tentang informasi terkait kinerja yang diterima dari karyawan. Informasi ini berasal dari manajer karyawan; dan *Knowledge/skill* dan *Individual Abilities*, berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kinerja memiliki beberapa alat ukur atau indikator, konsep Bernadin & Russell (1993), mengajukan kriteria sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut (Adamy, 2016:92):

- a. Kualitas, yang mengacu pada seberapa dekat proses atau hasil pelaksanaan kegiatan dengan tujuan yang diharapkan;
- b. Kuantitas, dalam kaitannya dengan kuantitas yang diproduksi, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, operasi yang dilakukan;
- c. Ketepatan Waktu, sejauh mana kegiatan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan;
- d. Efektivitas biaya, ukuran di mana sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) digunakan;
- e. Kebutuhan akan supervisor, seberapa besar petugas dapat bekerja tanpa adanya supervisi;
- f. Pengaruh interpersonal, yang mempengaruhi bagaimana karyawan menjaga harga diri, reputasi dan kerjasama antar karyawan.

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan berbagai metode. Menurut Mondy (2008), ketika mendefinisikan metode evaluasi kinerja, manajer dapat memilih dari beberapa metode evaluasi. Metode penilaian kinerja yang digunakan tergantung pada tujuannya (Adamy, 2016:98).

Metode evaluasi umpan balik 360 derajat (360-degree feedback feedback method) Metode ini merupakan metode evaluasi pekerjaan yang populer yang mencakup input evaluasi ini dan berbagai tingkatan dari dalam perusahaan dan dari sumber eksternal. Dalam metode ini, lingkungan karyawan dipandang mampu

memberikan nilai tambah, termasuk manajemen puncak, karyawan itu sendiri, penyelia dan bawahan, anggota tim, dan pelanggan internal atau eksternal. Berbeda dengan pendekatan kapabilitas, sangat penting untuk melintasi batas-batas organisasi. Selain itu, dengan mendelegasikan tanggung jawab evaluasi kepada lebih dari satu orang, banyak kesalahan penilaian umum dapat dikurangi atau dihilangkan.

Metode evaluasi skala Metode ini merupakan metode evaluasi kinerja yang menilai pegawai berdasarkan faktor-faktor yang diberikan. Dengan metode ini, penilai mencatat peringkat kinerja mereka dalam sebuah skala. Skala berisi beberapa kategori, biasanya pada skala 5 sampai 7, yang didefinisikan oleh kata sifat seperti "luar biasa". "memenuhi harapan" atau "memerlukan perhatian". Meskipun sistem sering memberikan peringkat keseluruhan, metode ini biasanya memungkinkan lebih dari satu kriteria kinerja untuk digunakan. Salah satu alasan popularitas metode skala peringkat adalah kesederhanaannya, yang memungkinkan evaluasi cepat dari sejumlah besar karyawan. Diukur dengan nilai, metode ini memudahkan untuk membandingkan kinerja karyawan. Dua jenis faktor biasanya dipilih untuk evaluasi, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan (pekerjaan) dan karakteristik pribadi.

Metode Insiden Kritis Metode insiden kritis adalah metode penilaian kinerja yang memerlukan catatan tertulis tentang tindakan karyawan yang sangat positif dan sangat negatif. Jika suatu tindakan, yang ditetapkan sebagai peristiwa kritis, secara signifikan memengaruhi efisiensi departemen, secara positif atau negatif, ini dicatat oleh manajer. Pada akhir periode evaluasi, penilaian menggunakan catatan

ini beserta informasi lainnya untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan cara ini, evaluasi mencakup lebih dari keseluruhan periode evaluasi dan tidak terfokus pada beberapa minggu atau bulan terakhir.

Metode Esai (Essay Method) Metode ini merupakan metode penilaian kinerja dimana penilai menulis pernyataan singkat yang menggambarkan kinerja karyawan. Metode ini berfokus pada perilaku ekstrem karyawan di tempat kerja daripada aktivitas rutin sehari-hari. Atasan yang hebat dapat membuat karyawan yang biasa-biasa saja terdengar seperti karyawan berprestasi jika mereka mau. Membandingkan nilai esai bisa jadi sulit karena tidak ada kriteria umum. Namun, beberapa pemberi kerja percaya bahwa metode esai bukan hanya yang paling mudah, tetapi juga merupakan pendekatan yang dapat diterima untuk evaluasi karyawan.

Metode Standar Kerja Metode standar kerja adalah metode evaluasi kerja yang membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan atau tingkat kinerja yang diharapkan. Standar mencerminkan output normal dari pekerja rata-rata yang bekerja dalam pekerjaan normal. Bisnis dapat menerapkan standar tenaga kerja untuk hampir semua pekerjaan, tetapi pekerjaan manufaktur cenderung mendapat perhatian lebih. Beberapa metode penetapan standar kerja tersedia, termasuk studi waktu dan pengambilan sampel kerja, dengan keunggulan objektivitas yang jelas sebagai kriteria evaluasi. Namun, agar karyawan memahami standar sebagai tujuan, mereka harus memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana standar diterapkan. Manajemen juga harus menjelaskan alasan perubahan standar tersebut.

Metode peringkat Metode peringkat adalah metode evaluasi pekerjaan di mana evaluator memeringkat semua karyawan dalam kelompok menurut kinerja mereka secara keseluruhan. Misalnya, karyawan terbaik di posisi level rendah tertentu. Metode Penugasan Paksa Metode ini merupakan metode evaluasi kinerja yang mengharuskan evaluator mengklasifikasikan orang-orang dalam kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori terbatas, seperti dalam distribusi frekuensi normal. Pendukung distribusi dituntun untuk percaya bahwa sistem tersebut akan membuat penganggaran lebih mudah dan mencegah manajer yang terlalu enggan untuk menipu pihak yang tidak diunggulkan. Mereka berpikir bahwa investasi wajib mengharuskan manajer untuk jujur kepada karyawan mereka tentang kinerja mereka. Sistem distribusi wajib biasanya didasarkan pada tiga tingkatan. Dalam sistem ini, semua manajer puncak diberi peringkat, dengan kinerja terbaik di 20 persen teratas, grup berikutnya di 70 persen tengah, dan kinerja terburuk di 10 persen teratas.

Metode BARS Metode ini merupakan metode evaluasi pekerjaan yang memadukan unsur-unsur skala penilaian tradisional dengan metode kasus kritis. Tingkat kinerja yang berbeda dinyatakan dalam skala, yang masing-masing dijelaskan dalam bentuk perilaku kerja tertentu. pekerja Sistem ini berbeda dari skala peringkat karena alih-alih menggunakan istilah seperti tinggi, sedang, dan rendah untuk setiap item pada skala, mereka menggunakan jangkar perilaku yang mengacu pada standar yang diukur. Perubahan ini mengklarifikasi makna setiap poin pada skala dan mengurangi bias dan kesalahan peringkat dengan menghubungkan poin dengan contoh perilaku spesifik berdasarkan data analisis

pekerjaan. Metode BARS memberikan contoh perilaku seperti itu, daripada membiarkan poin penilaian dimasukkan untuk kategori seperti "Melampaui Harapan". Pendekatan ini memfasilitasi diskusi penilaian karena mengeksploitasi perilaku tertentu dan dengan demikian mengatasi kelemahan metode penilaian lainnya.

Sistem berdasarkan hasil (*system based on results*). Dalam sistem yang berorientasi pada hasil, sebelumnya merupakan bentuk Manajemen berdasarkan Tujuan (MBO), manajer dan bawahan bersama-sama menyepakati tujuan untuk periode evaluasi berikutnya. Dengan sistem ini, misalnya, salah satu tujuannya adalah mengurangi sampah hingga 10 persen. Pada akhir periode evaluasi, evaluasi berfokus pada seberapa baik karyawan memenuhi tujuan tersebut.

Berbagai pihak memungkinkan evaluasi kinerja, antara lain: karyawan itu sendiri, karyawan dapat menilai sendiri apakah hasil pekerjaannya sudah memenuhi standar kerja atau belum, berdasarkan hasil analisis tempat kerja, karyawan dapat mengevaluasi kinerjanya sendiri; rekan kerja, rekan kerja mungkin menilai kinerja karyawan selain dari diri mereka sendiri, tetapi rekan satu tim tahu banyak tentang kemampuan kerja karyawan; Seorang manajer atau supervisor, seorang manajer memiliki kontrol atas kinerja karyawan karena bawahan, atasan atau atasan mereka memiliki kriteria khusus untuk mengevaluasi karyawan tersebut; bawahan sebagai penilai, saat ini banyak perusahaan yang meminta bawahannya untuk mengevaluasi kinerja manajernya. Di masa lalu, tinjauan kinerja semacam itu sangat jarang, dan mungkin tidak ada perusahaan yang menerapkannya; dan pelanggan sebagai penilai, pihak lain di luar perusahaan dapat diminta untuk menilai kinerja karyawan

di dalam perusahaan, karena pelanggan merupakan sumber informasi yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja dari luar perusahaan (Adamy, 2016:103).

2.5 Penelitian Terdahulu

Budaya organisasi merupakan salah satu variable yang kerap dibahas dalam sebuah penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Kardianah Indrianna dan Cahyadi Husda pada tahun 2019 melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. Dengan 100 sampel karyawan dan melakukan analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian yang membahas budaya organisasi pun pernah dilakukan oleh Komang Pasek Anggara, I Wayan Sujana, dan Ni Nyoman Ari Novarini pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. Dengan 32 orang sebagai responden dan menggunakan analisis model persamaan strukturan, hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditemukan positif dan tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan M. Sholahuddin Al-Ayyubi pada tahun 2019 berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, dengan mengumpulkan data dari 45 kuesioner yang disebar secara acak pada karyawan perusahaan, hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pencarian referensi dari jurnal penelitian, ditemukan adanya gap hasil penelitian seperti yang terlihat di atas, hal ini menunjukkan belum cukup ada kejelasan dari pembahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal-jurnal terdahulu tersebut dapat dijadikan acuan dan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian ini.

Terdapat banyak penelitian yang membahas tentang kompensasi, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Josan Sebastian dan Kurniati W, Andani pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt, Bank Qbn Indonesia. Penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 75 responden dengan menggunakan kuesioner dan menggunakan metode penelitian SmartPLS, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening yang dilakukan oleh Mundakir1 dan Zainuri pada tahun 2018 menunjukkan hasil Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Tonad Nanda Aromega, Charistoffel Kojo, dan Victor P.K Lenkong pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Dengan menggunakan 32 populasi sekaligus sampel, penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, namun kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Desi Rismawati, dkk pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing Di Kota Bandung). Dengan menggunakan 45 orng responden dan metode analisis deskriptif dan varifikatif, hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Dari pencarian jurnal penelitian terdahulu ditemukan adanya gap teori yang membuat kompensasi menjadi sangat perlu untuk dibahas Kembali.

Disiplin kerja pun menjadi salah satu topik pembahasna yang menarik di manajemen sumber daya manusia. Penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, dkk pada tahun 2019. Dengan menggunakan 32 karwayan sebagai responden, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugrahanum Illanisa, wandy Zulkarnaen, dan Asep Suwama pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sekoah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah dasar islam binas indonesi bandung. Kedua penelitian ini

tentunya memiliki perbedaan hasil walaupun sama-sama membahas disiplin kerja. Hal ini yang membuat disiplin kerja sangat menarik untuk dibahas Kembali dalam penelitian ini. Terdapat banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, beberapa hasil dari pencarian jurnal penelitian terdahulu dapat dilihat seperti pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

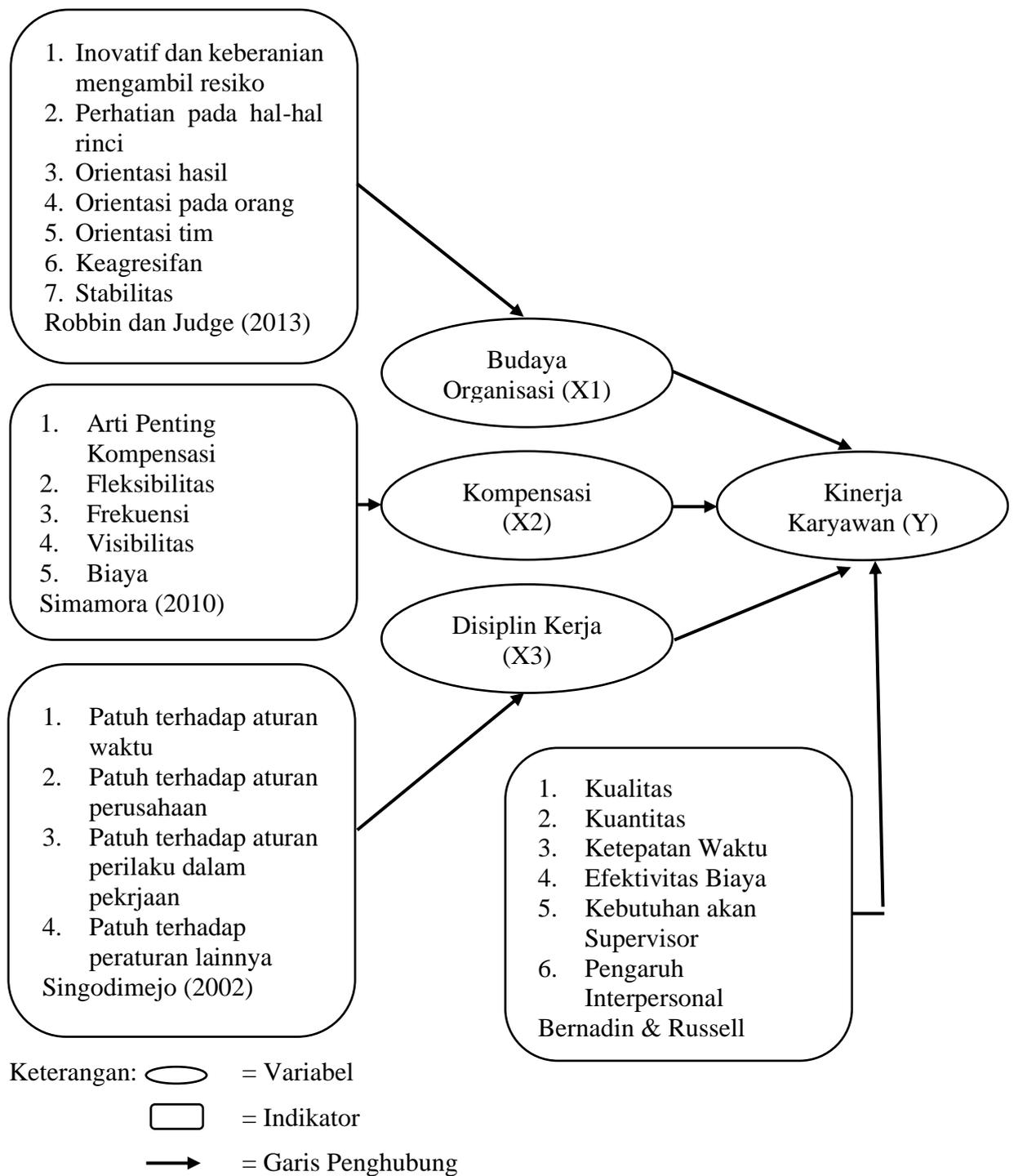
No	Peneliti	Variabel Y	Variabel X	Hasil Penelitian
1	Wijaya (2016)	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Berpengaruh Signifikan
			Budaya Organisasi	Berpengaruh Signifikan
2	Aromea, dkk (2019)	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Tidak berpengaruh
			Disiplin Kerja	Berpengaruh Signifikan
3	Jyfrizen dan Khairani (2020)	Kinerja Karyawan	Budaya organisasi	Berpengaruh
4	Redi Indra Yuda (2018)	Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Berpengaruh
			Kepuasan Kerja	Berpengaruh
5	Fahrani dan Syarif (2022)	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Berpengaruh
			Disiplin Kerja	Berpengaruh
			Komunikasi	Berpengaruh
6	Senen Abdi Santoso (2020)	Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Berpengaruh
			Kepuasan Kerja	Berpengaruh
7	Telmanier (2018)	Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Berpengaruh
			Disiplin Kerja	Berpengaruh

No	Peneliti	Variabel Y	Variabel X	Hasil Penelitian
8	Sholahuddin (2019)	Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Tidak berpengaruh
9	Muh. Gending dan Suwanto (2020)	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Berpengaruh
			Gaya Kepemimpinan	Berpengaruh
10	Sebastian dan Kurniati (2020)	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Berpengaruh tidak signifikan
			Lingkungan Kerja	Berpengaruh
11	Opan Arifudin (2019)	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Berpengaruh
12	Kardianah dan Cahyadi (2019)	Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Berpengaruh
			Komitmen Organisasi	Berpengaruh
13	Anggara, dkk (2022)	Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Berpengaruh
14	Desi Rismaati, dkk (2021)	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Berpengaruh
			Motivasi Kerja	Berpengaruh
15	Nugrahanum dan Asep (2019)	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Berpengaruh
16	Firda dan Renaldi (2022)	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Berpengaruh
			Disiplin Kerja	Berpengaruh
17	Mundakir dan Zainur (2018)	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Tidak Berpengaruh
			Motivasi Kerja	Berpengaruh

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat hasil penelitian yang beragam untuk penelitian yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial seperti yang diperlihatkan sebelumnya, maupun secara simultan.

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang ada, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Adapun dugaan sementara dari penelitian ini setelah menelaah teori-teori yang relevan dengan pokok permasalahan dan setelah melihat hasil penelitian-penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

- a. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

Penentuan dugaan sementara ini didasari atas hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kardianah Indrianna dan Cahyadi Husda pada tahun 2019 dan Komang Pasek Anggara, I Wayan Sujana, dan Ni Nyoman Ari Novarini pada tahun 2022 yang memperoleh hasil penelitian yakni budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

Penentuan dugaan sementara ini berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desi Rismawati, dkk pada tahun 2021 dan Josan Sebastian dan Kurniati W, Andani pada tahun 2020 dengan hasil kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

Dugaan sementara ini pun ditentukan setelah mempertimbangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, dkk pada tahun 2019 dan Nugrahanum Illanisa, wandy Zulkarnaen, dan Asep Suwama pada tahun 2019 dengan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Suatu pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel objek penelitian untuk dapat membuat pernyataan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, alat penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data dan analisis data adalah kuantitatif atau statistik. dengan sengaja menguji hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pengujian data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yakni di PT Jas Mulia Palm Oil Mill yang beralamat di Minanga Tallu, Kec. Sukamaju, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan. Penelitian ini diperkirakan akan berlangsung selama kurang lebih 3 (tiga) bulan; 1 (satu) bulan

untuk menyusun proposal; 1 (satu) bulan untuk meneliti; dan 1 (satu) bulan untuk menyusun data dan hasil. Penelitian akan dimulai dari bulan Januari hingga Maret 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek/subjek dengan besaran dan sifat tertentu yang peneliti terapkan untuk menyelidiki dan menarik kesimpulan (Zanaria.2018). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara sebanyak 105 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti” (Djarwanto, 1994:43). Melihat populasi dari penelitian ini yang bersifat heterogen atau bervariasi, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah pendidikan minimal lulusan SMA/Sederajat dan telah bekerja minimal setahun di PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara.

Penentuan kriteria ini bertujuan untuk memastikan bahwa sampel yang dipilih merupakan karyawan yang memahami seperti apa budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja yang ada di PT jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara serta memahami pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data

karyawan yang ada, maka jumlah karyawan yang memenuhi kriteria sampel yakni sebanyak 79 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber atau obyek penelitian. Informasi dasar biasanya diperoleh melalui wawancara langsung dengan subjek atau dengan mengisi kuesioner (kuesioner) yang ditanggapi oleh peneliti. Sumber utama informasi adalah observasi di PT. Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara untuk mengambil data-data serta melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang merupakan objek penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesioner atau Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Teknik ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang kemudian diisi oleh responden sesuai dengan pengetahuannya.

b. Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan memanfaatkan buku-buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu, atau dokumen-dokumen lain yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Melalui Teknik ini akan dikumpulkan berbagai macam dokumen dan buku

serta jurnal yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul penelitian ini, maka diberikan definisi operasional dari setiap variabel sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dan disepakati, serta dijadikan pedoman oleh para anggota organisasi baik dalam bersikap, maupun dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang ada di PT Jas Mulia Palm Oi Mill Luwu Utara.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja secara periodok, baik berupa upah maupun non upah, serta dengan prinsip keadilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku kerja karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kerelaan menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan yang ada di PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara.

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta harus terukur dan memiliki standar pencapaian yang telah ditentukan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara.

3.7 Instrumen Penelitian

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, skala pengukuran yang dikumpulkan melalui kuesioner adalah skala Likert dalam penelitian ini. Skala likert adalah salah satu jenis skala yang digunakan untuk mengukur respon atau respon seseorang terhadap objek sosial. Skala Likert ini terdiri dari:

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Skala Likert

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian terdiri uji validasi dan uji reliabilitas seperti berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas mengukur apakah survei itu valid atau tidak. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur apa yang

diinginkan dan dapat mengungkapkan semua data variabel yang diteliti. Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan cocok untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu:

- 1) Bandingkan nilai r dihitung dengan tabel r
 - a) Jika nilai r -hitung $>$ nilai r -tabel, maka kuesioner dinyatakan valid
 - b) Jika nilai r -hitung $<$ nilai r -tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid
- 2) Melihat dari nilai signifikansi
 - a) Jika nilai signifikan $<$ 0,05, maka kuesioner dinyatakan valid
 - b) Jika nilai signifikan $>$ 0,05, maka kuesioner dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respons seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik Alpha Cronbach. Sebuah variabel dikatakan reliabel jika menentukan nilai Cronbach alpha:

- 1) Cronbach alpha $<$ 0,60, maka reliabilitas dinyatakan buruk.
- 2) Cronbach alpha 0,60 – 0,79, maka reliabilitas dinyatakan cukup.
- 3) Cronbach alpha $>$ 0,80 maka reliabilitas dinyatakan baik.

3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda adalah regresi yang digunakan oleh peneliti ketika setidaknya ada dua variabel independen (Sugiyono, 2017). Model regresi berganda mencoba memprediksi besarnya variabel dependen yang sudah diketahui. Dalam

metode analisis data, hipotesis yang ditentukan dengan perhitungan statistik diperiksa untuk melihat apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linier berganda untuk perhitungan statistik dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

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

Keterangan:

Y	: Kinerja	a	: Konstanta
X ₁	: Budaya Organisasi	b ₁ , b ₂ , b ₃	: Koefisien Regresi
X ₂	: Kompensasi	e	: error
X ₃	: Disiplin Kerja		

3.8.3 Uji Signifikansi (Uji-t)

Uji signifikansi dilakukan dengan pengujian parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Sugiyono (2016) merumuskan uji signifikansi sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Tingkat signifikansi

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Dengan asumsi sebagai berikut:

Tingkat Kesalahan $\alpha = 0,05$

Derajat kebebasan = n-k-1

Membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut

1. Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai t-hitung < nilai t-tabel, maka hipotesis ditolak.

3.8.4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yakni menguji pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan. Sugiyono (2016) merumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah anggota data atau kasus

Hasil dari perhitungan F (F-hitung) dibandingkan dengan F-tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikansi level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai F-hitung > nilai F-tabel, maka H_0 ditolak
2. Jika nilai F-Hitung < nilai F-tabel, maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini menyangkut pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara, adapun kriteria dari responden pada penelitian ini adalah tingkat pendidikan minimal SMA/Sederajat dan telah bekerja minimal setahun di PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara. Berikut adalah deskripsi responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan:

a. Tingkat Pendidikan

Penetapan kriteria responden pada tingkat Pendidikan minimal SMA/Sederajat ini bertujuan untuk memastikan bahwa respon memahami maksud dari penelitian ini, terlebih lagi melihat kondisi lapangan dimana tingkat Pendidikan karyawan bahkan ada yang hanya sampai tingkat Sekolah Dasar. Adapun deskripsi responden berdasarkan tingkat Pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	55	69,6%
2	DII	1	1,3%
3	S1	23	29,1%
Total		79	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan tingkat Pendidikan SMA/Sederajat memiliki persentase terbesar yakni sebanyak

69,6% , disusul dengan tingkat Pendidikan S1 sebesar 29,1% dan untuk tingkat Pendidikan DII hanya ada 1,3% saja.

b. Lama Bekerja

Penentuan kriteria lama bekerja minimal setahun bertujuan untuk memastikan bahwa responding telah memahami budaya organisasi di PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara setelah bekerja setahun, selain itu dengan bekerja selama setahun responden telah menerima kompensasi dari perusahaan baik berupa gaji, cuti, dan fasilitas lain. Dengan telah bekerja minimal setahun pula karyawan dapat menilai kedisiplinan kerja baik dari diri sendiri maupun karyawan lain dan pimpinan. Berikut deskripsi responding berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.2 Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-2 Tahun	7	8,8%
2	3-4 Tahun	15	19%
3	> 5 Tahun	57	72,2%
Total		79	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa 72,2% responden merupakan karyawan yang telah lama bekerja tepatnya > 5 Tahun. Lalu 19% responding merupakan karyawan yang bekerja 3;4 tahun dan 8,8% responding telah bekerja 1-2 tahun di PT Jas Mulia Palm oil Mill Luwu Utara.

4.1.2 Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka yang pertama dilakukan adalah melakukan uji validitas. Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap item pertanyaan yang ada dalam kuesioner valid dan dapat mengukur serta mengungkapkan semua data

variabel yang diteliti. Dalam melakukan uji validasi ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan. Kriteria yang dapat dipakai untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan valid untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel sebagai berikut:

c) Jika nilai r-hitung > nilai r-tabel, maka kuesioner dinyatakan valid

d) Jika nilai r-hitung < nilai r-tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Hasil uji validasi terhadap 79 responden yang merupakan karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara yang berada di desa Minanga Tallu, Kecamatan Sukamaju, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan. Hasil uji validasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	No. Item	R-Hitung	R-Tabel	Status Item
Budaya Organisasi (X1)	Inovatif dan berani mengambil resiko	X1.1	0,705	0,2213	Valid
	Perhatian pada hal-hal kecil	X1.2	0,681	0,2213	Valid
		X1.3	0,47	0,2213	Valid
	Orientasi hasil	X1.4	0,669	0,2213	Valid
		X1.5	0,554	0,2213	Valid
	Orientasi pada orang	X1.6	0,694	0,2213	Valid
		X1.7	0,697	0,2213	Valid
	Orientasi tim	X1.8	0,567	0,2213	Valid
	Keagresifan	X1.9	0,648	0,2213	Valid
	Stabilitas	X1.10	0,596	0,2213	Valid

Variabel	Indikator	No. Item	R- Hitung	R- Tabel	Status Item
Kompensasi (X2)	Arti Penting	X2.1	0,402	0,2213	Valid
		X2.2	0,615	0,2213	Valid
	Fleksibilitas	X2.3	0,686	0,2213	Valid
		X2.4	0,709	0,2213	Valid
	Frekuensi	X2.5	0,828	0,2213	Valid
		X2.6	0,649	0,2213	Valid
	Visibilitas	X2.7	0,72	0,2213	Valid
		X2.8	0,764	0,2213	Valid
	Biaya	X2.9	0,583	0,2213	Valid
		X2.10	0,606	0,2213	Valid
Variabel	Indikator	No. Item	R- Hitung	R- Tabel	Status Item
Disiplin Kerja (X3)	Taat terhadap aturan waktu	X3.1	0,618	0,2213	Valid
		X3.2	0,66	0,2213	Valid
		X3.3	0,837	0,2213	Valid
	Taat terhadap aturan perusahaan	X3.4	0,648	0,2213	Valid
		X3.5	0,568	0,2213	Valid
		X3.6	0,529	0,2213	Valid
	Taat terhadap aturan perilaku pekerja	X3.7	0,693	0,2213	Valid
		X3.8	0,736	0,2213	Valid
	Taat terhadap peraturan lainnya	X3.9	0,683	0,2213	Valid
		X3.10	0,384	0,2213	Valid

Variabel	Indikator	No. Item	R-Hitung	R-Tabel	Status Item
Kinerja (Y)	Quality	Y1	0,571	0,2213	Valid
		Y2	0,598	0,2213	Valid
	Quantity	Y3	0,742	0,2213	Valid
		Y4	0,677	0,2213	Valid
	Timeline	Y5	0,733	0,2213	Valid
		Y6	0,709	0,2213	Valid
	Cost-Efectiviveness	Y7	0,774	0,2213	Valid
		Y8	0,711	0,2213	Valid
	Need to supervisor	Y9	0,608	0,2213	Valid
	Interpersonal impact	Y10	0,578	0,2213	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa data kuesioner 100% valid, dimana nilai r-hitung tiap item pernyataan nilainya lebih besar dari nilai r-tabel atau r kritis. ini menandakan bahwan kuesioner dapat menghitung dan mengungkapkan semua data variabel yang diteliti.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan dari kuesioner. Kuesioner dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respon seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik Cronbach Alpha. Sebuah variabel dikatakan reliabel dengan memperhatikan kriteria berikut:

- a. Cronbach alpha $< 0,60$, maka reliabilitas dinyatakan buruk.
- b. Cronbach alpha $0,60 - 0,79$, maka reabilitas dinyatakan cukup.
- c. Cronbach alpha $> 0,80$ maka reliabilitas dinyatakan baik.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	Budaya Organisasi (X1)	0,828	Baik
2	Kompensasi (X2)	0,856	Baik
3	Disiplin Kerja (X3)	0,831	Baik
4	Kinerja (Y)	0,849	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha setiap variabel berada pada nilai diatas 0,80. Hal tersebut berarti tingkat reliabilitas semua variabel adalah baik atau kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

4.1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan dan parsial antara Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara. Serta untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Sementara itu untuk menguji permasalahan dan hipotesis secara parsial yang telah dirumuskan digunakan uji t, sedangkan untuk menguji permasalahan secara simultan digunakan uji F, dengan

menggunakan program SPSS Version 29.00 For Windows. Adapun hasil analisis tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,329	4,959		1,680	0,097
	X1	0,284	0,128	0,252	2,216	0,030
	X2	0,097	0,097	0,122	0,994	0,323
	X3	0,402	0,137	0,362	2,936	0,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 8,329 + 0,284X1 + 0,097X2 + 0,402X3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah **8,329**, artinya apabila variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara tetap positif 8,329.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Budaya organisasi bernilai positif **0,284**. Sehingga apabila terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada perusahaan naik sebesar 0,284 dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi bernilai positif **0,097**. Sehingga apabila terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan

pada perusahaan naik sebesar 0,097 dengan asumsi variable budaya organisasi dan disiplin kerja tetap.

- 4) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif **0,402**. Sehingga apabila terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada perusahaan naik sebesar 0,402 dengan asumsi variabel budaya organisasi dan kompensasi tetap.

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji signifikansi dilakukan dengan menguji parameter dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

3. Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka hipotesis diterima.
4. Jika nilai t-hitung < nilai t-tabel, maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.6 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,329	4,959		1,680	0,097
	X1	0,284	0,128	0,252	2,216	0,030
	X2	0,097	0,097	0,122	0,994	0,323
	X3	0,402	0,137	0,362	2,936	0,004
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Primer yang diolah

1) Uji Hipotesis Budaya Organisasi (X1)

Hipotesis diuji dengan maksud untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dapat diterjemahkan sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil olah data yang terlihat pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,216 dan nilai t-tabel 1,992. Sehingga t-hitung > t-tabel dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel budaya organisasi sebesar 0,030 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**. Dengan demikian disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Di Luwu Utara.

2) Uji Hipotesis Kompensasi (X2)

Hipotesis diuji dengan maksud untuk menguji pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dapat diterjemahkan sebagai berikut:

H2: Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil olah data yang terlihat pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung 0,994 dan nilai t-tabel 1,992. Sehingga t-hitung < t-tabel dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel budaya organisasi sebesar 0,323 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 ditolak**. Dengan demikian

disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Di Luwu Utara.

3) Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X3)

Hipotesis diuji dengan maksud untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dapat diterjemahkan sebagai berikut:

H3: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

Berdasarkan hasil olah data yang terlihat pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,936 dan nilai t-tabel 1,992. Sehingga t-hitung > t-tabel dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel budaya organisasi sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**. Dengan demikian disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Di Luwu Utara.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dalam penelitian. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-tabel dan F-hitung dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai F-hitung > nilai F-tabel, maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai F-hitung < nilai F-tabel, maka H_0 diterima

Tabel 4.7 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478,627	3	159,542	16,956	<,001 ^b
	Residual	705,677	75	9,409		
	Total	1184,304	78			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil Uji F di atas didapat nilai F-hitung sebesar 16,956 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel (16,956 > 2,73), maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Plm Oil Mill di Luwu Utara.

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	0,404	0,380	3,06741
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan koefisien determinasi, budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara sebesar 38% selebihnya 62% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($2,216 > 1,992$) dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel budaya organisasi sebesar 0,030 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik peran budaya organisasi dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja dari karyawan di perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menjadikan Hipotesis (H1) dapat diterima, dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kardianah dan Cahyadi (2019) dan Telmanier (2018) Dimana dalam penelitian yang dilakukan juga temukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel ($0,994 < 1,992$), dapat diartikan bahwa karyawan menganggap bahwa kompensasi adalah hal yang pasti dari perusahaan

dan akan mereka dapatkan tiap bulannya sehingga kinerja dari karyawan di perusahaan tidak dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan.

Hasil dari penelitian ini menjadikan Hipotesis (H2) ditolak, namun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018), Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet (2019), dan Josan Sebastian dan Kurniadi (2020). Dimana dalam tiga penelitian yang dilakukan juga temukan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($2,936 > 1,992$) dan dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja dari karyawan di perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menjadikan Hipotesis (H3) dapat diterima, dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugrahanum dan Asep (2019) dan Aromega dkk (2019) dimana dalam penelitian yang dilakukan juga temukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- d. Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill. Hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dengan nilai $16,956 > 2,73$.

Koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill sebesar 38% (persen) sedangkan sisanya 62% (persen) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara adalah sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill dilihat dari nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($2,216 > 1,992$) dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel budaya organisasi sebesar 0,030 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05.
- b. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill dilihat dari nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel ($0,994 < 1,992$).
- c. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill dilihat dari nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($2,936 > 1,992$) dan dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05.
- d. Budaya Organisasi, Kompensasi, dan disiplin keaja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Plm Oil Mill di Luwu Utara. Dilihat dari nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dengan nilai $16,956 > 2,73$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

- a. Bagi pihak PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jas Mulia Palm Oil budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan budaya organisasi yang telah diterapkan dan senantiasa meningkatkan pengawasan atas kedisiplinan karyawan. Sedangkan kompensasi harus lebih diperhatikan, sangat penting untuk memastikan kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan beban kerja yang diterima dan pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi bisa menjadi alternatif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi. Selain ini perusahaan juga harus memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja diluar dari variabel penelitian ini, seperti kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu dibutuhkan kebijaksanaan dan tidak menjadikan penelitian ini sebagai patokan melainkan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian serupa.

DAFTAR RUJUKAN

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.
- Al-Ayyubi, M. S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265-272.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Emas*, 3(6), 94-107.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Arisanti, Kartika Dwi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK Vol 2 No. 1*.<http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. 2019. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Astuti, R. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1-10.
- Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Benowitz, Ellen A. 2005. *Principle of Management*. New York: Hungry Minds.
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. 2013. *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2002. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Catio, M., & Sunarsi, D. 2020. Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota

- Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Deal, T.E and Kennedy. A.A. 1982. *Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate life*. Michigan:Addicosp-Wesley
- Djarwanto. 1994. *Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta : Liberty.
- Fahraini, F., & Syarif, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V. A Yuwono*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Furqon. 2000. *Statistik Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Gandung, M., & Suwanto, S. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236-245.
- Hariandja, Marihat T, E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo. Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen SDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hazmanan. 2017. *Manajemen Kompensasi*, Madenatera, Medan
- Heck, R. H., Marcoulides, G. A. 1993. *Principal Leadership Behaviours and School Achievement. NASSP Bulletin (pp. 20-28)*. Manoa. University of Hawaii.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. 2020. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Markum. 2000. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Meithiana, Indrasari. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Edisi asli*. Indomedia Pustaka
- Meutia, K. I., & Husada, C. 2019. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Milkovich, George T., Newman. 2005. *Compensation Eighth Edition*. New York: International Ed, McGraw Hill.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mujanah, S. 2019. *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN)
- Mundakir, M., & Zainuri, M. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya paramita.
- Sudarto. 2002. *Metode Penelitian Filsafat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Survey Pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing Di Kota Bandung). *Majalah Bisnis & Iptek*, 14(2), 83-93.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.

- _____. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Rummler, Geary A. dan Brache, A. P. Brache. 1995. *Improving Performance: How to Manage the White Space in the Organization Chart*. Jossey-Bass.
- Santoso, S. A. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom. *Jabe (Journal Of Applied Business And Economic)*, 7(1), 65-82.
- Schermerhorn, John D., James G Hunt, Richard N Osborn. 2005. *Organizational Behaviour*, John Willey and Son Inc.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Administrasi Pembangunan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Siahaan, Korry Marintan. 2007. Pengaruh Total Quality Management dengan Biaya Kualitas Produk Teh Botol Sosro pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Skripsi Fakultas Ekonomi USU*, Medan
- Singodimedjo. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Singodimedjo,
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- _____. 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suharyanto, S., Nugraha, E., & Permana, H. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur.

- Sultoni, M., & Rismawati, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafri, Wirman. dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang : IPDN PRESS.
- Syarief, F., Kurniawan, A., widodo. Zandra D, Rimayanti, Nugroho, H., Siregar, E., Isabella, A., Fitriani, Kalrupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. wayan G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2022. (Pertama). Widia Bhakti Persada Bandung.
- Telmanier, L. M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Berdasarkan Pekerja Laki-Laki dan Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 1-8.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Yudha, R. I. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24-35.
- Yusuf, Muhammad. 2016. *Peningkatan SDM Yang Handal*. Dosen ULM Banjarmasin.