

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAS MULIA PALM OIL MILL DI LUWU UTARA**

**Mutmainna<sup>1</sup>, Lanteng Bustami<sup>2</sup>, Hadrah<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Email: [imutmainna2821@gmail.com](mailto:imutmainna2821@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the influence of organizational culture, compensation and work discipline on the performance of employees at PT Jas Mulia Palm Oil Mill in North Luwu. The population of this study is all employees at PT Jas Mulia Palm Oil Mill totaling 105 people. The sample technique used was purposive sampling by setting the sample criteria as a minimum education level of high school/equivalent and having worked for at least a year. The total sample that met the criteria is 79 people. Data collected was collected using a questionnaire measured by a Likert scale. The data analysis techniques used were validity tests, reliability tests, regression tests, coefficient of determination tests, t tests, and F tests. The analytical tools used were SPSS statistical data processing applications version 29.0. The results showed that partially Organizational Culture variable and Work Discipline variable has a significant effect on Employee Performance variable. On the other site, the Compensation variable has no effect on the Employee Performance variable. Simultaneously the Variables of Organizational Culture, Compensation, and Work Discipline have an influence on Employee Performance variables. Based on the coefficient of determination Organizational Culture, Compensation, and Work Discipline have 38% influence on the Employee Performance variable while the remaining 62% is influenced by other variables.*

**Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work Discipline, Employee Performance**

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Jas Mulia Palm Oil Mill berjumlah 105 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan menetapkan kriteria sampel yaitu tingkat Pendidikan minimal SMA/ sederajat dan telah bekerja minimal setahun. Total dari sampel yang memenuhi kriteria adalah 79 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Alat analisis yang digunakan adalah aplikasi olah data statistik SPSS versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable Budaya Organisasi dan variable Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja karyawan. Di sisi lain variable Kompensasi tidak berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan. Secara simultan Variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh 38% terhadap variable Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh variable lain.*

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

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 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 perbagai 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 Palm Oil Mill di Luwu Utara”. Dari hasil penjabaran di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara?

### **Budaya Organisasi**

Definisi budaya organisasi Menurut Luthans (2006) 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 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:

1. Inovatif dan keberanian mengambil resiko, pegawai terpacu untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan ketelitian, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen lebih menitikberatkan pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada orang, sejauh mana keputusan manajerial memperhitungkan

dampak dari hasil tersebut atau orang-orang dalam organisasi.

5. Orientasi kelompok, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan di sekitar kelompok daripada individu.
6. Agresivitas, sejauh mana orang lebih bersikap agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan serta mempertahankan status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

### **Kompensasi**

Definisi kompensasi menurut William B. Wether dan Keith Davis 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.

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.

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:

1. Arti Penting Kompensasi, kompensasi tidak dapat memengaruhi apa yang dilakukan orang atau bagaimana perasaan mereka jika mereka tidak menganggap kompensasi penting.
2. Fleksibilitas, ketika sistem penghargaan disesuaikan dengan karakteristik unik individu dan ketika penghargaan ditawarkan sesuai dengan tingkat kinerja tertentu.
3. Frekuensi, semakin sering imbalan diberikan, semakin besar potensi kegunaannya sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Visibilitas, imbalan yang terlihat jika dikehendaki, sehingga karyawan dapat melihat hubungan antara kinerja dan imbalan.

5. Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa mempertimbangkan biaya layanan.

### **Disiplin Kerja**

Definisi disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah 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 Sastrohadiwiryo (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. Schemerhon (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.

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:

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

### **Kinerja**

Sedarmawati (2001) menyatakan bahwa kinerja secara bahasa diterjemahkan 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 memiliki beberapa alat ukur atau indikator, konsep Bernadin & Russell

(1993), mengajukan kriteria sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut (Adamy, 2016:92):

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

### **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:

**H1** 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.

**H2** 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.

**H3** 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.

### **METODE 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.

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.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti” (Djarwanto, 1994:43). 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.

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.

## Uji Instrumen Penelitian

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

### 1. 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: 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

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

### 2. 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:

- 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.

## Analisis Linear 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  
 X<sub>1</sub> : Budaya Organisasi  
 X<sub>2</sub> : Kompensasi  
 X<sub>3</sub> : Disiplin Kerja  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien Regresi  
 e : error

#### 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.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent

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<sup>2</sup> = 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<sub>0</sub> ditolak
2. Jika nilai F-Hitung < nilai F-tabel, maka H<sub>0</sub> diterima

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responding

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.

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 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%
<b>Total</b>		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.

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 reponden telah menerima kompensasi dari perusahaan baik berupa gaji, cuti, dan fasilitas lain. Denagn 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 2. Lama Bekerja Responding**

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

## 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.

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. Berdasarkan 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 yaitu 0,2213. ini menandakan bahwan kuesioner dapat menghitung dan mengungkapkan semua data variabel yang diteliti.

## 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. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas:

**Tabel 3. 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.

### 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. Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
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 variabel 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.

## 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). Berikut ini tabel hasil uji signifikansi:

**Tabel 5. Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	8,329	4,959		1,6800,097	
X1	0,284	0,128	0,252	2,2160,030	
X2	0,097	0,097	0,122	0,9940,323	
X3	0,402	0,137	0,362	2,9360,004	

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.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dalam penelitian. Berikut tabel hasil uji F:

**Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	478,627	3	159,542	16,956	<,001 <sup>b</sup>
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 7. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	0,404	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.

## Pembahasan

1. 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.

2. 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.

3. 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 didiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. 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.

## 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:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.
4. Budaya Organisasi, Kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan ini, dengan penuh kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung penelitian ini diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. H. Suhardi M. Anwar.Drs., M.M., CIQaR. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palopo.
2. Bapak Hapid, S.E., M.M. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo beserta seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.
3. Bapak Muhammad Kasran, S.E., M.M. selaku dosen penasihat akademik yang selalu memberikan solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi selama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Palopo.
4. Bapak Askur Hayat Lubis selaku Mill Manager dan seluruh Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara atas

pengalaman meneliti yang menyenangkan.

5. Ucapan terimakasih yang sangat special untuk kedua orang tua tercinta, bapak Harman dan ibu Becce atas segala dukungan material, mental, dan doa yang tak terhingga. Serta kakak satu-satunya Al Fian yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang tak henti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 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: Addicossn-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 Riviui*, 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.