

# PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SON DUCT SEJAHTERA

Della Rosita <sup>1)</sup>; Tukhas Shilul Imaroh <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> dellarosita72@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

---

## Article Info:

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

---

## Article History:

Received : July 24, 2024  
Revised : August 03, 2024  
Accepted : November 01, 2024

---

## Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v4i3.18597>

---

## Abstract

*This study aims to determine the effect of compensation on employee performance, work discipline on employee performance, and organizational culture on employee performance. This research is a type of causal associative research that aims to analyze the relationship between one variable and another or how a variable affects other variables. The population in this study are employees who work at PT Son Duct Sejahtera. The sampling method used saturated sampling technique with a total sample of 55 respondents. Primary data was collected by distributing questionnaires, secondary data was taken from the company. The data analysis method used is the Variance Based Structural Equation Model - Partial Least Square (Smart-PLS). The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance.*

---

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Son Duct Sejahtera. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, data sekunder diambil dari perusahaan. Metode analisis data yang digunakan adalah Variance Based Structural Equation Model - Partial Least Square (Smart-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Dalam suatu organisasi perusahaan, baik pemerintah maupun swasta sangat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga dapat bekerja secara optimal. (Arif et al., (2019). Tenaga kerja yang handal dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan pekerjaan yang dapat dihasilkan bagi perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja sebagai perwujudan apakah seorang karyawan dalam organisasi memiliki prestasi yang sesuai dengan pekerjaan dan peranannya dalam perusahaan tersebut dalam periode tertentu. Kinerja merupakan

salah satu ukuran efektifitas atau pencapaian tujuan organisasi, (Noermijati, 2013) dalam (Arif et al., 2019)

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap dan perilaku yang selalu memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih baik dibanding pekerjaan yang dilakukan sebelumnya, dan untuk waktu yang akan datang pekerjaan yang dilakukan lebih baik dibanding saat ini.

Untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi diperlukan hubungan yang menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan bekerja dengan baik pada perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (Wijaya et al., 2019). Permasalahan pemberian kompensasi sering dihadapi oleh banyak perusahaan. Pada karyawan PT Son Duct Sejahtera kompensasi yang diberikan masih dirasa tidak sesuai, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan karyawan, dimana kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi dapat diberikan berupa uang ataupun barang, kompensasi terdiri dari dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kadarisman (2012) dalam (Arif et al., 2019) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan apa yang seorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang telah ia lakukan. Baik dalam bentuk upah per jam atau gaji berkala telah diatur atau dikelola oleh departemen sumber daya manusia.

Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan, yang membuatnya dengan tulus mematuhi peraturan yang berlaku (Sutrisno, 2014), sehingga ketika peraturan yang ada di perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Dan kedisiplinan adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi yang mendasari keyakinan yang dipegang oleh karyawan dalam organisasi, kemudian dikembangkan dan diturunkan untuk mengatasi adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Limaj & Bernroider, 2019; Miller, 2006). Beberapa karyawan pada PT Son Duct Sejahtera tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan, selain itu beberapa karyawan tidak berani mengambil risiko ataupun keputusan terkait dengan pekerjaan. Menurut Luthans (2011) dalam (Muis et al., 2018) Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai dan norma dalam suatu organisasi yang mengikat anggota organisasi untuk berinteraksi satu dengan yang lain. Budaya organisasi dibentuk oleh orang-orang di dalam organisasi, etika organisasi, hak kerja yang diberikan kepada karyawan, dan jenis struktur yang digunakan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan oleh (Wibowo dan Adilla, 2019), didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan hal ini berbeda dengan hasil penelitian dari (Wijaya et al., 2019) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk penelitian terhadap pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan oleh (Muspiron et al., 2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan cukup berbeda dengan hasil penelitian dari (Angriani & Eliyana, 2020) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk budaya organisasi pada penelitian (Maryati et al., 2019), (Mukhrojin, 2020), dan (Puspitasari et al., 2021) mendapat kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020) Penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan, begitupun dengan penelitian (Girsang, 2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2014), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai syarat-syarat tertentu yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standards) (Bangun, 2012). Menurut (Robbins, 2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang didapat oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014). Menurut Robbins (2012) dalam mangkunegara (2014) dimensi dan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Kerjasama, 4) Tanggung jawab, 5) Inisiatif.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pembayaran yang diterima oleh karyawan untuk jasa yang diberikan atau hasilnya untuk organisasi atau perusahaan. Imbalannya bisa berupa uang tunai atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. disediakan oleh organisasi untuk pekerja kerja atau layanan di organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2012) kompensasi adalah segala jenis penghargaan yang berbentuk uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil sesuai dengan jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014), Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, berupa barang baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial (uang) atau non finansial (pembayaran, barang, diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sutrisno (2012) mengemukakan kompensasi menjadi dua kategori yaitu: Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap hormat terhadap aturan dan peraturan perusahaan yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkannya untuk menyesuaikan diri secara sukarela pada aturan dan peraturan perusahaan (Sutrisno, 2012), sehingga ketika aturan atau peraturan yang ada di perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, dan karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2012) adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2011) dalam (Arif et al., 2019). Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, dan kesiapan adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi tertentu. Menurut Hasibuan (2012) dalam dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu: (a) Tujuan Kemampuan, (b) Tingkat kewaspadaan karyawan, (c) Ketaatan pada standar kerja.

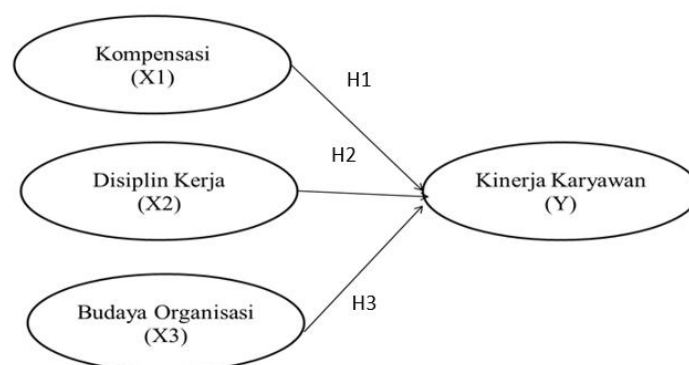
## Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, sikap dan tradisi yang mengikat anggota organisasi secara bersama-sama sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi dengan sesama anggota organisasi (Ancok, 2012). Hofstede dalam Koesmono (2011) menyatakan bahwa budaya adalah berbagai interaksi dari sifat-sifat kebiasaan yang mempengaruhi sekelompok orang di lingkungan mereka. Budaya adalah sebuah pola aktivitas manusia yang diturunkan secara sistematis dari generasi ke generasi melalui beragam proses pembelajaran untuk membentuk cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungannya. Adapun penerapannya dalam organisasi untuk menjadi budaya organisasi (Wibowo, 2011). Menurut Robbins dalam Ancok (2012), tujuh komponen dapat dijadikan dimensi untuk mengukur budaya organisasi. Dimensi tersebut adalah sebagai berikut: (a) Keberanian untuk berinovasi dan mengambil resiko, (b) Perhatian terhadap detail, (c) Orientasi Hasil, (d) Orientasi manusia, (e) Fokus pada kerja tim, (f) Agresivitas karyawan dalam pekerjaan, dan (g) Stabilitas.

## Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Kerangka Konseptual pada penelitian ini digambarkan dalam gambar berikut ini:

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Desain penelitian kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Desain kausal menguji hubungan sebab akibat. Sugiyono (2019) kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang di pengaruhi. Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai bobot dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Son Duct Sejahtera

yang memiliki jumlah 55 orang. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dapat disimpulkan sampel merupakan responden yang dipilih peneliti untuk memilih data penelitian. Dalam penelitian ini penentuan besarnya sampel adalah dengan sampel jenuh. Menurut sugiyono (2017) pengertian dari sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden.

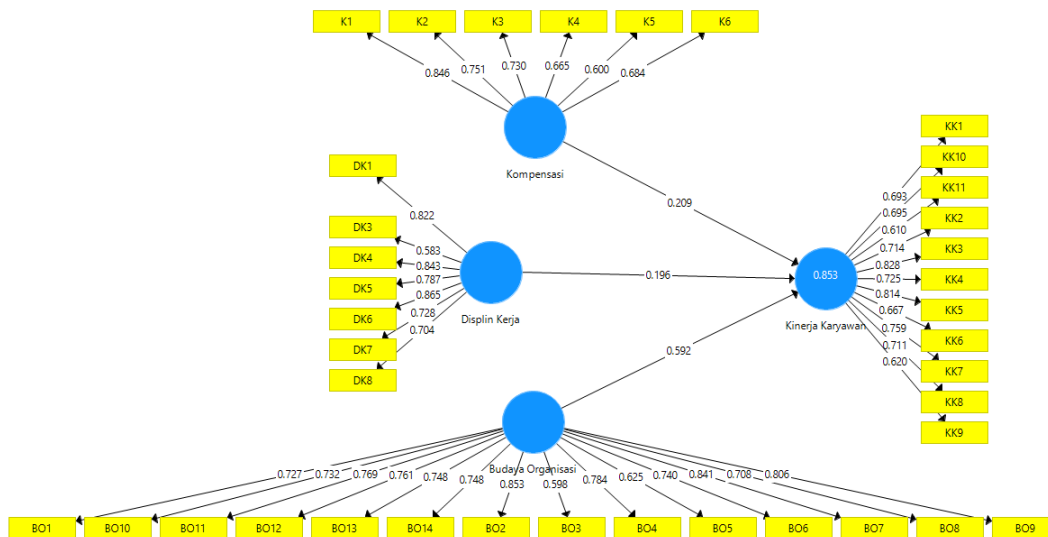
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner pada objek penelitian, yaitu karyawan PT Son Duct Sejahtera. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2016). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Component atau Variance Based Structural Equation Model dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3 PLS. PLS digunakan untuk menkonfirmasi teori, selain itu digunakan juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil pengujian *outer model*

Pengujian Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Indikator reflektif individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0.70. Pada sebagian besar referensi, nilai loading factor sebesar 0.50 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruksi laten (Hair et al 2010; Ghazali 2016). Dengan melihat hasil output korelasi antar indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada tabel dan gambar struktural dibawah ini:

Gambar 2. Hasil Algoritma PLS (modifikasi)



Sumber: Hasil Output *SmartPLS* 3.0, 2022

Tabel 1. Hasil Pengujian AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.561
Displin Kerja	0.588
Kinerja Karyawan	0.512
Kompensasi	0.514

Sumber: Hasil Output *SmartPLS* 3.0, 2022

*Average Variance Extracted (AVE)* dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai > 0,50 dan dapat dilihat dari pengujian tabel diatas yang menunjukkan bahwa semua variabel sudah memiliki nilai > 0,50 maka dari itu pengujian *average variance extracted (AVE)* dapat dikatakan valid (Ghozali, 2014).

**Tabel 2. Hasil Pengujian Composite Reliability & Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi	0.939	0.947	Reliabel
Displin Kerja	0.880	0.908	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.903	0.920	Reliabel
Kompensasi	0.810	0.862	Reliabel

Sumber: Hasil Output *SmartPLS* 3.0, 2022

Berdasarkan Tabel hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha  $\geq 0.70$ . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Nilai R-square**

Variabel Endogen	R Square
Kinerja Karyawan	0.853

Sumber: Hasil Output *SmartPLS* 3.0, 2022

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan cukup tinggi karena memiliki nilai di atas 0,5. Model pengaruh laten (Kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi) terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0,853 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 85,3% sedangkan sisanya 14,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti.

### Hasil Pengujian Goodness of Fit Model

Pengujian Goodness of Fit Model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance ( $Q^2$ ). Nilai Q-square lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. Nilai R-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1)(1 - R_p)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.853)$$

$$Q^2 = 1 - (0.147)$$

$$Q^2 = 0.853$$

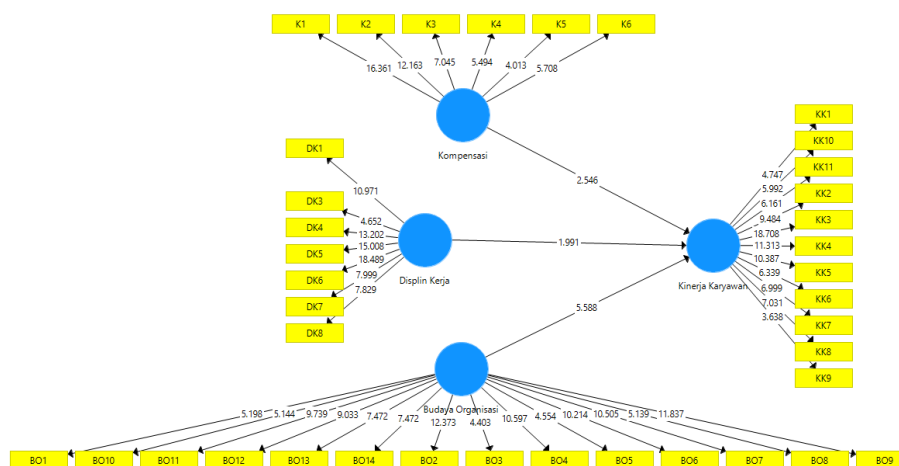
Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive-relevance sebesar 0.853 yaitu lebih besar 0 (nol). Hal itu berarti bahwa 85.3% pada kinerja karyawan (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan. Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.592	0.572	0.106	5.588	0.000	Positif - Signifikan
Displin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.196	0.207	0.098	1.991	0.047	Positif - Signifikan
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.209	0.224	0.082	2.546	0.011	Positif - Signifikan

Sumber: Hasil Output *SmartPLS* 3.0, 2022

**Gambar 3. Hasil Uji Bootstrapping**



Sumber: Hasil Output *SmartPLS* 3.0, 2022

## Pembahasan Hasil Penelitian

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari data yang telah diolah dimana nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wibowo dan Adilla, 2019), (Asriani et al., 2020), dan (Fachriyah dan Wijayanti, 2021) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 1.991, nilai original sample sebesar 0.196, dan nilai P Values sebesar 0.047. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muspiro et al., 2020) dan (Puspitasari et al., 2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maryati et al., 2019), (Mukhrojin, (2020), dan (Puspitasari et al., 2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Penelitian ini mencoba menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besarnya kompensasi yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang terdapat didalam organisasi tersebut maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di organisasi tersebut.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Berkaitan dengan kompensasi, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kompensasi untuk karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat, upaya yang dapat dilakukan perusahaan seperti pemberian asuransi kepada karyawan agar karyawan merasa lebih terjaga, dan juga meningkatkan tunjangan lainnya dalam bekerja sehingga karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan kinerja karyawan meningkat.



- b. Berkaitan dengan disiplin kerja yang berdasarkan pada hasil bootstrapping dalam variable disiplin kerja, perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan terutama pada tingkat kehadiran karyawan, dimana masih banyaknya karyawan yang melakukan absen bekerja untuk dapat diberikan batasan ataupun teguran agar karyawan tidak terlalu sering absen bekerja.
  - c. Berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan sebaiknya lebih menanamkan dan mengingatkan untuk selalu melakukan pekerjaan dengan teliti, tidak tergesa-gesa dan focus terhadap pekerjaan yang dilakukan dan bekerja dengan maksimal dalam perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.
  - d. Berkaitan dengan kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat melakukan monitoring terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan terutama pada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tim. Perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan dan juga pengembangan kinerja agar karyawan dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi dan lebih teliti dalam bekerja.
2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya
- Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu menambahkan jumlah kuesioner sehingga hasilnya dapat lebih valid dan dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena peneliti merasa masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga
- Angriani, M. R., & Eliyana, A. (2020). *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office*. In *Systematic Reviews in Pharmacy (Vol. 11, Issue 11)*.
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & Siswadi, Y. (n.d.). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance.
- Asriani et al., (2020). *THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE*. Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal, 4. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fachriyah, A., & Kartika Wijayanti, Y. (2021). *The Effect of Competency, Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki Surabaya*. Journal of Applied Management and Business, 2.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Tujuh*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Girsang, W. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. In AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (Vol. 04).*
- Hair, J.F., Black, W.J., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.*
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Koesmono, H. Teman, (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Surabaya. Jurnal Penelitian. Hlm. 6-7*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.*
- Mangkunegara, A. A.A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). *The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. In International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net (Vol. 9). www.ijicc.net*
- Muis et al., (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol 1 No 1*
- Mukhrojin, M. (2020.). *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE Study At PT. Indo Bismar.*
- Muspiro et al., (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Tiga Daun Kapuas. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2020, (Vol. 9, Issue 1).*
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 577–588. https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577*
- Puspitasari et al., (2021). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompensasi (Vol. 8, Issue 1). http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index*

- Robbins, S.P, & Judge, T.A (2012). Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas Jakarta: Salemba Empat.*
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.*
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV*
- Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group*
- Sutrisno. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nipsea Paint and Chemicals di Jakarta). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 5(1).*
- Wibowo dan Adilla, M. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POS KOTA JAKARTA. In Disiplin Kerja, dan Lingkungan... Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis (Vol. 5, Issue 3).*
- Wijaya, W. H., & Kusuma, D. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis (Vol. 5, Issue 2).*