

## Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. HAKA Proteksi Indonesia

Nadya Dwiandiyani Ryadi<sup>1)</sup>; Dinar Nur Affini<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> *nadyaryadi@outlook.com, Afiliasi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana)*

<sup>2)</sup> *dinarnuraffini@mercubuana.ac.id, Afiliasi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana)*

### Article Info:

**Keywords:**  
*Budaya Organisasi;*  
*Kompensasi;*  
*Disiplin Kerja;*  
*Kinerja Karyawan.*

### Article History:

Received : January 28, 2023  
Revised : March 15, 2023  
Accepted : Nov 25, 2024

### Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v4i3.28497>

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of Organisational Culture, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance at PT HAKA Proteksi Indonesia. The population in this study were employees of PT HAKA Proteksi Indonesia has 56 employees. This study uses the Saturated Sample technique where the sample is the entire population. The sampling method uses a survey method with a questionnaire data collection instrument. The results showed that Organisational Culture has a significant effect on Employee Performance; Compensation has a significant effect on Employee Performance; Work Discipline has a significant effect on Employee Performance.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HAKA Proteksi Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. HAKA Proteksi Indonesia sebanyak 56 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh dimana sampel adalah seluruh populasi. Metode penarikan sampel menggunakan metode survey dengan instrument pengumpulan data kuesioner. Metode analisis data menggunakan Statistical Package for the Social Sciences 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

### PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap perusahaan, oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan manajemen yang baik untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Potensi dan kemampuan tenaga kerja harus dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang optimal. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resources Development*) harus efektif dalam menyeleksi calon karyawan, untuk itu personil yang ada di dalamnya harus memiliki kompetensi yaitu *Skill, Knowledge, dan Attitude* (SKA). Seiring dengan dinamika dan perkembangan kebutuhan sumber daya manusia maka dikenal beberapa istilah yang meliputi *Human Capital, Human Culture, HRBP, dan Talent Management*.

Secara umum, sumber daya manusia dikenal sebagai penggerak utama dari setiap kegiatan organisasi yang memegang peranan paling penting dalam suatu organisasi. Manusia menyediakan bakat, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum, sumber daya manusia merupakan aset tidak berwujud yang harus dilibatkan, ditingkatkan, dan dikembangkan.

PT HAKA Proteksi Indonesia berdiri sejak tahun 2006, merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pengecoran untuk menghasilkan proteksi katodik. PT HAKA Proteksi Indonesia selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik bagi para kliennya. Demi memberikan pelayanan terbaik, PT HAKA Proteksi Indonesia selalu berupaya mengoptimalkan setiap kontribusi dari sumber

daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusianya. Selama ini, PT. HAKA Proteksi Indonesia dikenal oleh para kliennya sebagai perusahaan yang dapat dipercaya karena hasil kerjanya yang sangat memuaskan. Jika ditelusuri lebih dalam, perusahaan ini tengah berupaya untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawannya sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. HAKA Proteksi Indonesia Tahun 2020-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tepat Waktu	Persentase (%)	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase (%)
2020	56	47	85%	9	15%
2021	56	35	65%	21	35%
2022	56	23	45%	33	55%
2023	56	17	35%	39	65%

Sumber: HRGA PT. HAKA Proteksi Indonesia, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak masuk kantor tepat waktu dalam kurun waktu empat tahun terakhir dengan rata-rata peningkatan sebesar 42,5%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dikatakan mengalami penurunan yang sangat drastis dari segi kedatangan tepat waktu secara keseluruhan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan dampaknya terhadap perusahaan, karena kedisiplinan merupakan salah satu bentuk pelatihan bagi pegawai dalam melaksanakan peraturan perusahaan. Semakin disiplin pegawai maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan.

**Tabel 2. Target Penjualan PT. HAKA Proteksi Indonesia Tahun 2020-2023**

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Target
2020	100%	90%
2021	100%	71%
2022	100%	69%
2023	100%	73%

Sumber: HRGA PT. HAKA Proteksi Indonesia, 2023

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat penjualan juga mengalami penurunan selama empat tahun terakhir. Masalah ini dapat dikatakan fatal karena dapat merugikan laba perusahaan, terutama PT. HAKA Proteksi Indonesia perlu menjaga modal usaha untuk menjaga metabolisme perusahaan agar tidak bangkrut.

Untuk mengetahui lagi faktor-faktor apa saja yang memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pre-survey terhadap 15 responden karyawan PT HAKA Proteksi Indonesia. Berdasarkan hasil pre-survey, pada variabel Budaya Organisasi dengan mean presentase sebesar 74% karyawan menyatakan setuju merasa selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat, namun karyawan juga jarang memunculkan ide-ide baru dalam mencapai target kerja. Selanjutnya pada variabel Kompensasi dengan mean presentase sebesar 56% karyawan menyatakan setuju merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan pekerjaannya dan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan kerja lembur. Kemudian pada aspek

variabel Disiplin Kerja dengan mean presentase sebesar 65% karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan sering melanggar peraturan perusahaan, yaitu karyawan datang ke kantor tidak tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan selain faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Menurut teori Torang (2014) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Artinya, budaya dapat secara sengaja maupun tidak sengaja dipegang dan dijalankan secara turun temurun dalam suatu organisasi.

Apabila suatu perusahaan memiliki budaya yang kuat, tentu akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Oleh karena itu, untuk mencapai budaya organisasi yang baik, manajemen dituntut untuk memberikan kompensasi yang adil kepada karyawannya sehingga akan meningkatkan kinerja kerja. Menurut Dessler (2012) kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Dengan adanya kompensasi yang memadai, hal ini dapat meningkatkan dan memantapkan kualitas serta kedisiplinan karyawan. Ansory dan Indrasari (2018) berpendapat bahwa “Disiplin merupakan rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.”

## KAJIAN PUSTAKA

### *Grand Theory*

*Grand Theory* dalam penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori ini menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory*, kinerja karyawan yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sedangkan variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja merupakan faktor penentu. Semakin tinggi hasil faktor penentu tersebut, maka semakin tinggi pula kemungkinan tercapainya tujuan.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Effendy (2015) budaya organisasi diartikan sebagai norma, nilai, anggapan, keyakinan, falsafah, kebiasaan berorganisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam jangka waktu lama oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam kegiatan organisasi dalam menghasilkan produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Dikutip dari Yusuf Abdhul Azis (2023) dalam situsnya menyatakan bahwa terdapat enam dimensi budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

### **Kompensasi**

Dessler (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2012), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### **Disiplin Kerja**

Ansory dan Indrasari (2018) berpendapat bahwa “Disiplin merupakan suatu perasaan patuh dan taat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.” Menurut Rivai (2004) terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, dan kepatuhan terhadap standar kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hasil penelitian dengan membaca jurnal atau buku teks, peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai memiliki 2 dimensi yaitu target kinerja pegawai dan perilaku kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori atau kausal yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi atau bertanggung jawab atas perubahan variabel lainnya. Dalam penelitian kuantitatif ini, yang didasarkan pada gagasan bahwa suatu gejala dapat diklasifikasikan, dan hubungan antara gejala bersifat kausal (sebab-akibat), penelitian ini dapat melakukan penelitian dengan berfokus pada beberapa variabel saja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Uji Instrumen

#### 1. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,833	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,809	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,729	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), kinerja karyawan (Y) memperoleh koefisien cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

#### 2. Hasil Uji Validitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,666	0,258	Valid
	X1.3	0,694	0,258	Valid
	X1.4	0,677	0,258	Valid
	X1.5	0,672	0,258	Valid
	X1.6	0,682	0,258	Valid
	X1.7	0,719	0,258	Valid
	X1.8	0,734	0,258	Valid
	X1.9	0,613	0,258	Valid
	X1.10	0,351	0,258	Valid
	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,494	0,258
X2.2		0,492	0,258	Valid
X2.4		0,319	0,258	Valid
X2.5		0,542	0,258	Valid
X2.6		0,444	0,258	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,577	0,258	Valid
	X3.2	0,745	0,258	Valid
	X3.4	0,336	0,258	Valid
	X3.5	0,526	0,258	Valid
	X3.6	0,687	0,258	Valid
	X3.7	0,598	0,258	Valid
	X3.8	0,784	0,258	Valid

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1	0,805	0,258	Valid
	Y.2	0,754	0,258	Valid
	Y.3	0,710	0,258	Valid
	Y.4	0,809	0,258	Valid
	Y.5	0,608	0,258	Valid
	Y.6	0,750	0,258	Valid
	Y.7	0,856	0,258	Valid
	Y.8	0,856	0,258	Valid
	Y.9	0,856	0,258	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Hasil uji validitas termodifikasi menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,258. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas data.

## B. Hasil Uji Kelayakan Data

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31623340
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.105
	Positive	.080
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan pengujian SPSS, diperoleh hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,191 yang lebih besar dari 0,05 ( $0,191 > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.098	3.453		2.345	.023		
	Budaya Organisasi (X1)	.355	.141	.322	2.515	.015	.336	2.973
	Kompensasi (X2)	.642	.176	.303	3.654	.001	.802	1.246
	Disiplin Kerja (X3)	.516	.181	.379	2.845	.006	.311	3.214

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Tolerance untuk variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi yang dibuat.

### 3. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.162	2.228		-.073	.942
	Budaya Organisasi (X1)	.104	.091	.269	1.142	.259
	Kompensasi (X2)	.022	.113	.030	.194	.847
	Disiplin Kerja (X3)	-.080	.117	-.167	-0.681	.499

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) masing-masing lebih besar dari 0,05. Hasil ini berarti model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

### C. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.098	3.453		2.345	.023
	Budaya Organisasi (X1)	.355	.141	.322	2.515	.015
	Kompensasi (X2)	.642	.176	.303	3.654	.001
	Disiplin Kerja (X3)	.516	.181	.379	2.845	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2), serta disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan melakukan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 0,355X_1 + 0,642X_2 + 0,516X_3$$

#### D. Uji Kesesuaian Model

##### 1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	731.428	3	243.809	42.966	.000 <sup>b</sup>
	Residual	295.072	52	5.674		
	Total	1026.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Nilai-nilai yang tercantum digunakan untuk pengujian hipotesis simultan (uji F) dengan ketentuan bahwa angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi adalah kurang dari 5% atau <0,05. Jika Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima, tetapi jika Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Rumusan hipotesis uji simultan adalah sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F sebesar 42,966 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F bernilai positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H0 ditolak dan H4 diterima.

##### 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.098	3.453		2.345	.023
	Budaya Organisasi (X1)	.355	.141	.322	2.515	.015
	Kompensasi (X2)	.642	.176	.303	3.654	.001
	Disiplin Kerja (X3)	.516	.181	.379	2.845	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Penentuan hasil pengujian yaitu penerimaan atau penolakan H0 dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig. t) dengan taraf probabilitas yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai Sig. t > 0,05 maka H0 diterima dan H1/H2/H3 ditolak.

2) Jika nilai Sig.  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1/H_2/H_3$  diterima.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.696	2.382

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Besarnya nilai R square adalah sebesar 0,713 yang artinya sebesar 71,3% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

## PENUTUP

### Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini PT. HAKA Proteksi Indonesia selalu mengupayakan hubungan baik antara atasan dengan bawahannya serta memfasilitasi kebutuhan kantor dengan baik. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan dan juga pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini artinya, kompensasi mempengaruhi kualitas dan kinerja karyawan PT. HAKA Proteksi Indonesia dalam mencapai tujuan perusahaan apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawannya.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan atau penurunan pada disiplin kerja, kemudian akan mempengaruhi pada kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan pengamatan yang dilakukan, peneliti menyarankan beberapa hal-hal berikut:

1. Bagi Perusahaan  
 Disarankan bagi pimpinan di PT. HAKA Proteksi Indonesia perlu mempertahankan dalam memotivasi karyawannya serta dalam pemberian kompensasi, pimpinan diharapkan memberikan kompensasi yang tepat kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan jam waktu kerjanya. Perusahaan dan pimpinan di PT. HAKA Proteksi Indonesia diharapkan dapat memperhatikan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dalam bekerja. Apabila pekerjaan tersebut dirasa sulit untuk dikerjakan, maka pimpinan bertugas untuk menemani, membimbing, serta membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan diharapkan membuat serta menerapkan Standar Operasional Pekerjaan (SOP) dan jabaran tugas pada masing-masing karyawan mengenai sasaran kerja yang harus dicapai secara jelas dan rinci agar para karyawan dapat mengerti dengan apa yang menjadi tanggung jawab mereka dalam mencapai sasaran kerja mereka dan perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah objek penelitian, yaitu terkait dengan sarana prasarana kantor untuk menunjang efektivitas dalam bekerja. Serta diharapkan untuk mengembangkan model penelitian dan populasi, serta sampel penelitian yang lebih bervariasi sehingga perusahaan dapat menerima masukan yang lebih bermanfaat lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Bernard, Scott A. 2012. *Linking Strategy, Business, and Technology EA3 An Introduction to Enterprise Architecture*. United States: Bloomington.
- Budiman, Agus. 2023. *Penjelasan Singkat Berdasar Competency Human Capital Manager (CHCM)*. Jawa Barat.
- Bukit, dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Colquitt, Jason A. 2015. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: Mc Graw Hill.
- Cooper, Donald R., Pamela S. Schindler. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 12, Jilid 1. Terjemahan oleh Rahma Wijayanti dan Gina Gania. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Locke, Edwin A. 1968. *Toward a theory of task motivation and incentives*. *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 3 (2), 157-189.
- Locke, Edwin A. 1968. *Toward a theory of task motivation and incentives*. *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 3 (2), 157-189.
- Locke, Edwin A. 2017. *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. United Kingdom: Routledge.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murtiningsih, Endang. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri*. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol. 1 No. 3.
- Nurchahyo, R. J. 2015. *Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya."* *Khasanah Ilmu*, 6 (2), 78-85, DOI:10.31294/khi.v6i2.476
- Pramono, Agus. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang*. *Dinamika Manajemen*, vol. 1, no. 5.

- Priyatno, Duwi. 2013. Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, e.n. 2014. Management (Tenth Edition). Jakarta: Erlangga.
- Robert dan Jacson Mathis. 2017. Human Resource Management, USA: South Western Cengage Learning.
- Sanusi, A. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, e.n. 2016. Research Methods For Business: A Skill Building Approach (7th Edition). New Jersey: Wiley.
- Setiawan, Toni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. Jakarta: Platinum.
- Siyoto, Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2016. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Syamsir, Torang, 2014. Organisasi & Manajmen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Syamsir, Torang. 2014. Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. 2013. Dasar-dasar Manajemen. Alih Bahasa G.A Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thomas, David C., Inkson, Kerr C. 2009. Cultural Intelligence: Living and Working Globally. United States: Berret-Koehler Publishers.