
ANALISIS PENGARUH ANTARA DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN

Hengky Kosasih

Dosen IB IT&B Medan

Email: kosasih.hengk@gmail.com**ABSTRACT**

This research is motivated by the level of work discipline, compensation and organizational structure at PT Sejati Karya Perkasa Medan which is still not good. This can be seen from the increase in employee absenteeism and delays as well as employee absenteeism every year so that it has an impact on decreasing employee performance. This study is a descriptive study with a quantitative approach, with a population of 87 employees and taking a sample of 87 people using the census method, then analyzed with multiple regression analysis with the results showing that there is a positive and significant influence between work discipline, compensation and organizational culture on employee performance. Based on the termination test of 65.9%, while the most influential variable is work discipline.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Compensation and Employee Performance.

PENDAHULUAN**Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dalam melaksanakan program kerja selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Akan tetapi jika tuntutan-tuntutan kerja tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan menurunkan kinerja karyawan. Untuk itulah diperlukan strategi yang tepat dalam menentukan kinerja karyawan seperti disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosyadah (2018) dapat membuktikan bahwa kedisiplinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Raya Construction. Penelitian oleh Nasir dkk. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan KSP SWM di Kab Pinrang, Sulawesi Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana artinya jika disiplin kerja bertambah maka kinerja karyawan mengalami kenaikan. Penelitian Thaief, dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dampak kinerja karyawan di PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN, perusahaan manufaktur jendela dan pintu yang beroperasi di Medan, Sumatera Utara. Jendela diproduksi dalam berbagai konsep desain dengan mempertimbangkan landscape bangunan, ruang dan sifat lingkungan. Pintu diproduksi dengan desain yang baik dengan memperhatikan kekuatan, perlindungan dan kondisi bangunan. Perusahaan menyediakan produk dengan beberapa karakteristik seperti standar Eropa, elegan, gaya, suara, insulasi panas, tahan cuaca, pembersihan mudah, kedap air dan anti maling.

Berikut ini adalah temuan dari data yang diambil dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN dari tahun ke tahun.

**Tabel 1. Kinerja Karyawan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN
Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Penjualan (IDR Millions)		
		Target	Realisasi	Capaian
1	2017	30.000	25.000	83.33%
2	2018	30.000	22.000	73.33%
3	2019	30.000	18.000	60%

Sumber : PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN 2020

Pada tabel 1., kinerja karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN dari tahun ke tahun rata-rata keseluruhan persentase kinerja karyawannya menurun. Penurunan persentase kinerja karyawan dapat dilihat dari capaian atau realisasi dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan karyawan belum dapat memberikan kualitas kerja yang baik bagi PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN seperti masih ada karyawan yang belum memiliki keterampilan yang cukup buat melakukan pekerjaan atau kurangnya ketelitian karyawan dalam melayani penjualan barang kepada konsumen. Faktor lainnya juga yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dikarenakan karyawan belum mampu menyelesaikan target jumlah penjualan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Fenomena disiplin kerja karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN dapat dilihat dari karyawan masuk kantor terlambat dan karyawan ketika jam istirahat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Data rekapitulasi kehadiran karyawan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 2 . Kehadiran Karyawan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN Tahun 2017- 2019

Tahun	Rata-rata Kehadiran Karyawan						Total Jumlah Karyawan	Total Persentase (%)
	Tepat Waktu	%	Terlambat	%	Tidak Hadir	%		
2017	230	81.56	36	12.77	16	5.67	85	100.00
2018	225	78.95	39	13.68	21	7.37	82	100.00
2019	226	77.40	42	14.38	24	8.22	87	100.00

Sumber : PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN 2020

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa kehadiran karyawan yang tepat waktu hadir masuk kantor terjadi penurunan dari tahun ke tahun dan karyawan yang terlambat dan tidak hadir mengalami peningkatan. Dari tabel diatas menunjukan 3 sampai 4 persen pergerakan menurun rata-rata dari ketepatan waktu karyawan. Untuk persentase keterlambatan naik 1 sampai 2 persen, ketidakhadiran naik antara 1 sampai 2 persen dari tahun ke tahun. Penyebab masalah disiplin kerja dapat ditunjukkan dari karyawan selalu datang tidak tepat waktu pada saat bekerja di PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat direalisasikan sesuai dengan target perusahaan dan rendahnya tanggungjawab dari karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan seperti terlambat mengirimkan hasil laporan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Tabel 3. Perbandingan Rata Rata Gaji Tahunan Karyawan pada perusahaan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN dengan perusahaan lain di Medan.

Tahun	PT. Panca Putra Gilang Mandiri (Rp)/bulan	PT.Sumatera Timberindo Industri (Rp)/bulan	PT. Surya Mas Lestari (Rp)/bulan
2019	2.800.000	3.500.000	3.000.000

Sumber : Data diolah dan Hasil Penelitian, 2020

Tabel 3 memuat informasi mengenai perbandingan kompensasi karyawan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN dengan perusahaan lainnya di Medan. Berdasarkan tabel di atas, terdapat perbedaan yang signifikan dengan bonus tahunan yang diberikan perusahaan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN dengan perusahaan lain yakni berkisar antara 10% sampai 30%. Sehingga hal ini masih menjadi ganjalan dan rasa ketidakadilan pemberian kompensasi yang tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan dari gaji yang diperoleh setiap tahunnya dari PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN belum dapat memuaskan mereka secara individu karena jumlah yang diterima oleh karyawan masih dirasakan kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga dan tidak adanya pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi atau memiliki pengalaman kerja yang baik.

Budaya organisasi yang paling mungkin membentuk standar tinggi dan etis tinggi adalah budaya yang tinggi dalam mentolerir risiko, rendah dalam keagresifan, dan berfokus pada sarana dan juga hasil. Para manajer dalam budaya seperti itu didukung untuk mengambil risiko dan melakukan inovasi, ikut melibatkan diri dalam persaingan yang tak terkendali, dan memberikan perhatian pada bagaimana caranya mencapai sasaran dan sasaran apa yang mau dicapai.

Diduga bahwa budaya organisasi pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN merupakan salah satu faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan yang bekerja belum mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan di PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN karena karyawan tidak dapat mengembangkan kemampuannya sewaktu bekerja dan adanya persaingan yang kurang sehat antar karyawan, dimana terdapat kelompok-kelompok kecil karyawan yang bekerja di PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN sehingga para senior enggan membagi ilmu mereka kepada para juniornya yang menyebabkan kurangnya kerja sama dalam tim dan persaingan yang kurang sehat.

Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan beberapa aspek manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Maka dari itu penulis memilih beberapa variabel bebas yang akan diteliti dan melihat pengaruhnya terhadap variabel terikat di dalam perusahaan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. Adapun judul yang diteliti adalah tentang “**Analisis Pengaruh antara Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN**”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN yaitu :

- Penerapan disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN belum maksimal.
- Ketegasan pemimpin atau manajemen dalam mengawasi pelaksanaan disiplin kerja masih belum sesuai tujuan perusahaan.
- Kompensasi yang diterapkan juga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong karyawan memberikan hasil yang terbaik.

- d. Budaya Organisasi dalam pelaksanaannya masih belum mendukung kinerja karyawan
- e. Kinerja karyawan masih belum optimal dari kualitas kerja dan kuantitas kerja
- f. Lingkungan kerja yang masih belum memadai atau kondusif
- g. Keseluruhan disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi yang dilaksanakan belum optimal mendukung kinerja.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN?
- d. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN?
- e. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Afandi (2018:3), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Hassibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Sinambela (2016:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

- a. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
- c. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
- d. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi Sumber Daya Manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu karyawan tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap suatu aturan yang sifatnya *in-personal* untuk mempertahankan adanya suatu eksistensi dari pada suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Seseorang yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kesadaran akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Disiplin kerja yang ditegakkan dalam suatu organisasi dengan dukungan disiplin pegawai yang baik merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan organisasi. Sedangkan menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila pegawai patuh terhadap ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:94), indikator disiplin kerja adalah :

- a. Taat terhadap aturan waktu / ketepatan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan / kepatuhan pada peraturan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan / kesadaran dalam bekerja
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Afandi (2018:191), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sunyoto (2013:153), Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara karyawan yang baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidak mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Menurut Mangkuprawira (2011:39), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk financial, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan financial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan kerja berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Budaya Organisasi

Menurut Edison (2017:117), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Menurut Noor (2013:150), budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Ini artinya bahwa budaya organisasi melibatkan harapan, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.

Menurut Badeni (2014:224), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison (2017:129), untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
- b. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realitis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
- c. Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
- d. Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.
- e. Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:89), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi,

dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja karyawan yang dinyatakan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012:94), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja Karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atau penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi kerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:96), ada enam indikator dalam kinerja diantaranya yaitu :

- Quality*, yaitu tingkatan di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.
- Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata yang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- Timeliness*, yaitu tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
- Cost effectiveness*, yaitu tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- Need for Supervision*, yaitu tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- Interpersonal impact* yaitu tingkatan yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nasir dkk. (2021:81), hasil uji pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,973 dan karena nilai t hitung $2,973 > t \text{ tabel } 2,109$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin dalam bekerja, apabila karyawan menerapkan disiplin kerja meliputi menaati aturan-aturan perusahaan maka akan memudahkan untuk menyelesaikan tugas yang telah di berikan. Hal ini sejalan dengan teori yang sudah ada bahwa menurut (Hasibuan, 2012:193), semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal melalui kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

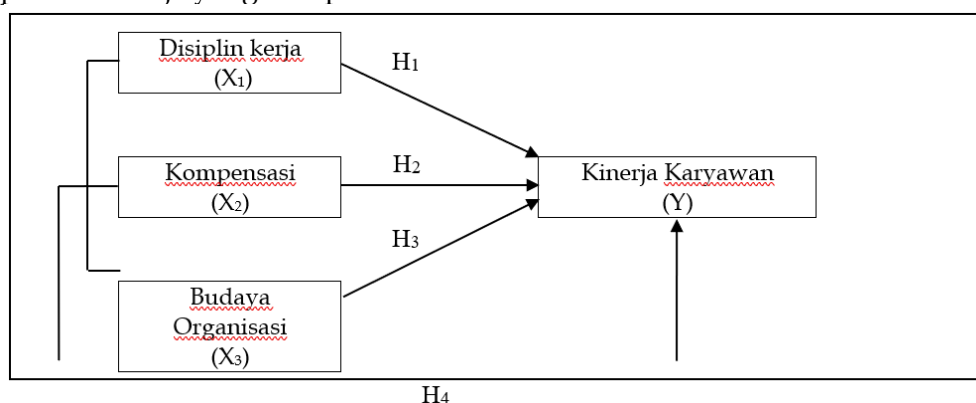
Thaief, dkk (2015:29), hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat dijelaskan karena mereka merasa bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi secara langsung atau tidak langsung memenuhi syarat dan memenuhi prinsip-prinsip keadilan bagi karyawan. Komponen kompensasi secara empiris terdiri dari gaji, insentif, perlindungan, kompensasi dan pelengkap fasilitas. Seluruh komponen kompensasi telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur gaji meliputi sistem penggajian yang dapat memotivasi karyawan secara memuaskan maupun besaran gaji yang telah dinilai adil dan layak. Berdasarkan nilai rata-rata pada masing-masing indikator, masalah insentif dan fasilitas dinilai masih kalah dibandingkan elemen lainnya, terutama di luar gaji dan tunjangan penghargaan berupa penghargaan atas berbagai prestasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kompensasi didasarkan pada aspek kelayakan dan kewajaran. Zainal (2018:357) menjelaskan bahwa jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai dan memperoleh, mempertahankan, dan mempertahankan karyawan yang baik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rosyadah (2018:98), berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa untuk variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Raya Construction Gresik. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah. Budaya organisasi yang positif akan membentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan mendukung tujuan organisasi, senang dalam bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja menekan kemungkinan negative karyawan untuk mangkir dari pekerjaannya.

Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Putra (2019:235) Budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja merupakan bagian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan salah satu fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan persatuan dan kesatuan, tidak lagi terpecah-pecah dalam kelas-kelas secara tradisional. Dengan saling menguatkan antara satu dengan yang lainnya, maka akan terlihat semakin kokoh kekuatan yang ada dalam suatu organisasi dan secara tidak langsung akan membuat seorang karyawan akan mendapatkan kinerja yang didapat.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN
4. Disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi sangat diperlukan untuk mengumpulkan data. Menurut Sujarweni (2015:80), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2015:81).

Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus representatif. Dengan bantuan karyawan dari populasi akan ditujukan kepada karyawan yang bekerja di PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. dengan mengambil seluruh 87 karyawan dalam penelitian ini. Dikarenakan tidak begitu banyaknya populasi sampel maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengambilan teknik sensus untuk mengambil sampel dan populasi yang telah terkumpul yaitu semua populasi sebanyak 87 orang. Metode penentuan sampel dengan metode sensus karena seluruh populasi diambil sebagai sensus.

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang terdiri dari:

- a. Disiplin Kerja (X_1). Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan organisasi.
- b. Kompensasi (X_2). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- c. Budaya Organisasi (X_3). Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.
- d. Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Subindikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan	Taah terhadap aturan waktu	Target kerja	Likert
			Jam kantor	
		Taah terhadap peraturan	Sanksi	
			Rasa disiplin	

Variabel	Defenisi	Indikator	Subindikator	Skala Pengukuran
	dan ketepatan organisasi (Sutrisno, 2016:86)	perusahaan		
		Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan	Gairah kerja Efisiensi	
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018:191)	Upah dan gaji	Tepat Waktu Kelayakan	Likert
		Insentif	Adil Target pribadi	
		Tunjangan	Asuransi THR	
		Fasilitas	Sarana kerja Kegiatan kantor	
Budaya Organisasi (X ₃)	Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. (Edison, 2017:117)	Kesadaran diri	Dapat berkembang Taat aturan	Likert
		Keagresifan	Inisiatif Penetapan rencana	
		Kepribadian	Menghormati Saling membantu	
		Performa	Utama kualitas Bekerja efektif	
		Orientasi tim	Diskusi Penyelesaian	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan (Busro, 2018:89)	Quality	Kesalahan Target perusahaan	Likert
		Quantity	Tanggung jawab Tepat Waktu	
		Timeliness	Kedatangan Disiplin waktu	
		Cost effectiveness	Standar Karyawan Memanfaatkan	
		Need for Supervision	Tanpa diperintah Pengawasan	
		Interpersonal impact	Loyalitas Percaya diri	

Sumber: Data diolah (2020)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari :

Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014:230), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan / responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Tipe kuesioner ini adalah dengan menggunakan skala likert kuesioner. Tujuannya adalah untuk mengukur setuju atau tidaknya sampel terhadap pertanyaan yang dibuat oleh peneliti. Kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini adalah berhubungan dengan disiplin, kompensasi, budaya organisasi

Analisis Pengaruh antara Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Sejati Karya Perkasa Medan. Oleh : Hengky Kosasih

dan kinerja karyawan. Pengambilan data dari kuesioner ini menggunakan skala likert yang mana menyediakan 5 (lima) pilihan untuk sampel sebagai acuan pilihan mereka yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Skala Likert

Kriteria	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Teknik Analisis Data

Dalam subbab ini akan dibahas tentang metode yang akan dipakai oleh peneliti untuk menganalisis semua data primer dan data sekunder yang telah dikumpulkan. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan beberapa formula dengan bantuan *software* SPSS Statistics 25. Terdapat 6 (enam) formula statistik dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Uji validitas

b. Uji Reliabilitas

c. Uji Asumsi Klasik

Digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang terdiri dari :

a. Uji Validitas

- 1) Berikut hasil pengujian validitas untuk variable Disiplin Kerja (X1) yakni:

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.545	0.361	Valid
2	0.492	0.361	Valid
3	0.491	0.361	Valid
4	0.423	0.361	Valid
5	0.413	0.361	Valid
6	0.534	0.361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil r_{hitung} masing-masing kuesioner penelitian atas pernyataan untuk variable bebas disiplin kerja (X1) mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk disiplin kerja (X1) dinyatakan valid.

- 2) Berikut hasil pengujian validitas untuk variable Kompensasi (X2) yakni:

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.568	0.361	Valid
2	0.507	0.361	Valid
3	0.478	0.361	Valid
4	0.565	0.361	Valid
5	0.466	0.361	Valid
6	0.559	0.361	Valid
7	0.676	0.361	Valid
8	0.522	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil r_{hitung} masing-masing kuesioner penelitian atas pernyataan untuk variable bebas Kompensasi (X2) mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Kompensasi (X2) dinyatakan valid.

Analisis Pengaruh antara Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Sejati Karya Perkasa Medan. Oleh :
Hengky Kosasih

3) Berikut pengujian validitas untuk variable Budaya Organisasi (X3) yakni:

Tabel 8. Hasil pengujian validitas untuk variable Budaya Organisasi (X3)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
2.	0.678	0.361	Valid
2	0.567	0.361	Valid
3	0.488	0.361	Valid
4	0.598	0.361	Valid
5	0.473	0.361	Valid
6	0.524	0.361	Valid
7	0.492	0.361	Valid
8	0.502	0.361	Valid
9	0.477	0.361	Valid
10	0.503	0.361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil r_{hitung} masing-masing kuesioner penelitian atas pernyataan untuk variable bebas Budaya Organisasi (X2) mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan unruk disiplin kerja (X1) dinyatakan valid.

4) Berikut hasil pengujian validitas untuk variable Kinerja Karyawan (Y) yakni:

Tabel 9. Hasil pengujian validitas untuk variable Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.689	0.361	Valid
2	0.788	0.361	Valid
3	0.656	0.361	Valid
4	0.645	0.361	Valid
5	0.634	0.361	Valid
6	0.633	0.361	Valid
7	0.703	0.361	Valid
8	0.689	0.361	Valid
9	0.623	0.361	Valid
10	0.657	0.361	Valid
11	0.599	0.361	0.361
12	0.605	0.361	0.361

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil r_{hitung} masing-masing kuesioner penelitian atas pernyataan untuk variable Terikat Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan unruk disiplin kerja (X1) dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas variabel penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini adalah :

Tabel 10. Uji Reliabilitas

Varaibel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Disiplin Kerja (X ₁)	0,873	6
Kompensasi (X ₂)	0,876	8
Budaya Organisasi (X ₂)	0,924	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,946	12

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Berdasarkan table 10. hasil *Cronbach's Alpha* menunjukkan diatas 0,6 maka dapat disimpulkan seluruh variable dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

a) Dengan melihat nilai *tolerance*:

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas
2. Jika nilai *tolerance* < 0,10 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas

b) Dengan melihat nilai VIF:

1. Jika nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji memiliki multikolinieritas
2. Jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji tidak memiliki multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

d. Dengan Uji Glejser

Menurut Ghazali (2016:137), uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregres antara nilai absolut terhadap variabel independen dengan persamaan regresi : $|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model tidak mengandung adanya masalah heteroskedastisitas.

e. Uji Regresi Linear Berganda

f. Uji Hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam angket. Pembagian item angket disebarkan kepada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN sebanyak 87 karyawan dengan total 36 item pernyataan atau pertanyaan yang terdiri dari 6 pernyataan variabel disiplin kerja, 8 pernyataan variabel kompensasi, 10 pernyataan variabel budaya organisasi dan 12 pernyataan variabel kinerja karyawan. Jawaban dari pernyataan dapat dijelaskan yaitu :

a. Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pada variabel Disiplin Kerja terdapat enam item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9 di bawah ini:

Table 11. Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%	
1	27	31,0	36	41,4	19	21,8	4	4,6	1	1,1	87	100	3,97
2	22	25,3	40	46,0	18	20,7	3	3,4	4	4,6	87	100	3,84
3	16	18,4	39	44,8	24	27,6	8	9,2	0	0	87	100	3,72
4	20	23,0	40	46,0	20	23,0	7	8,0	0	0	87	100	3,84
5	21	24,1	33	37,9	25	28,7	7	8,0	1	1,1	87	100	3,76
6	20	23,0	38	43,7	26	29,9	3	3,4	0	0	87	100	3,86
Total Nilai Rata-rata (Mean) Variabel													22,99

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Sebaran jawaban responden di atas pada tabel 11 menunjukkan bahwa dari 87 responden, item pertama karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan mendapatkan rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden atau 31,0%, yang menjawab setuju sebanyak 36

Analisis Pengaruh antara Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Sejati Karya Perkasa Medan. Oleh :

Hengky Kosasih

responden atau 41,4%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden atau 21,8%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau 4,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,1%. Meski ada banyak pekerjaan di PT. Panca Putra Gilang Mandiri, karyawan diyakini dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah diterimanya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Untuk item ketiga yaitu perusahaan dapat memberikan sanksi yang berat atas kesalahan kerja, mendapatkan rata-rata yang paling rendah, terlihat dari 16 responden yang sangat setuju atau 18,4%, yang setuju sebanyak 39 responden atau 44,8%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 24 responden atau 27,6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 9,2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dilihat dari jawaban responden diatas menyatakan bahwa perusahaan belum dapat memberikan sanksi yang berat atas kesalahan kerja karyawan karena perusahaan merasa aturan yang keras dapat membuat karyawan tidak bersemangat bekerja dengan maksimal.

b. Hasil Jawaban Variabel Kompensasi (X_2)

Pada variabel Kompensasi terdapat delapan item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Table 12. Jawaban Variabel Kompensasi (X_2)

Item	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%	
1	12	13,8	37	42,5	31	35,6	7	8,0	0	0	87	100	3,62
2	16	18,4	37	42,5	27	31,0	7	8,0	0	0	87	100	3,71
3	16	18,4	30	34,5	33	37,9	8	9,2	0	0	87	100	3,62
4	15	17,2	37	42,5	32	36,8	3	3,4	0	0	87	100	3,74
5	21	24,1	36	41,4	20	23,0	8	9,2	2	2,3	87	100	3,76
6	17	19,5	33	37,9	32	36,8	5	5,7	0	0	87	100	3,71
7	15	17,2	40	46,0	30	34,5	2	2,3	0	0	87	100	3,78
8	13	14,9	37	42,5	34	39,1	3	3,4	0	0	87	100	3,69
Total Nilai Rata-rata (Mean) Variabel													29,63

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Sebaran jawaban responden di atas pada tabel 12 menunjukkan bahwa dari 87 responden, item ketujuh yaitu karyawan selalu mendapatkan sarana pendukung dan peralatan pada saat bekerja mendapatkan rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau 17,2%, yang menjawab setuju sebanyak 40 responden atau 46,0%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 30 responden atau 34,5%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,3%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Meski ada banyak pekerjaan di PT. Panca Putra Gilang Mandiri, karyawan mendapatkan sarana pendukung dan peralatan sewaktu bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju jika selalu mendapatkan sarana pendukung dan peralatan pada saat bekerja.

Untuk item pertama yaitu karyawan menerima gajinya tepat waktu dan untuk item ketiga yaitu insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah karyawan lakukan mendapatkan rata-rata yang paling rendah, terlihat dari item pertama yaitu 12 responden yang sangat setuju atau 13,8%, yang setuju sebanyak 37 responden atau 42,5%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 31 responden atau 35,6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 8,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dan item ketiga yaitu 16 responden yang sangat setuju atau 18,4%, yang setuju sebanyak 30 responden atau 34,5%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 33 responden atau 37,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 9,2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dilihat dari jawaban responden

diatas menyatakan bahwa perusahaan belum dapat memberikan gaji atau upah karyawan tepat waktu dan insentif yang diterima belum dirasakan adil sesuai dengan usaha / kerja keras yang telah karyawan lakukan dikarenakan penjualan yang semakin menurun di tahun 2020.

c. Hasil Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Pada variabel budaya organisasi terdapat sepuluh item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 13 di bawah ini:

Table 13. Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Item	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%	
1	23	26,4	33	37,9	27	31,0	4	4,6	0	0	87	100	3,86
2	21	24,1	31	35,6	31	35,6	3	3,4	1	1,1	87	100	3,78
3	19	21,8	37	42,5	28	32,2	3	3,4	0	0	87	100	3,83
4	15	17,2	36	41,4	33	37,9	3	3,4	0	0	87	100	3,72
5	15	17,2	38	43,7	30	34,5	4	4,6	0	0	87	100	3,74
6	11	12,6	43	49,4	29	33,3	3	3,4	1	1,1	87	100	3,69
7	12	13,8	43	49,4	27	31,0	5	5,7	0	0	87	100	3,71
8	14	16,1	41	47,1	28	32,2	4	4,6	0	0	87	100	3,75
9	8	9,2	49	56,3	26	29,9	4	4,6	0	0	87	100	3,70
10	8	9,2	49	56,3	27	31,0	3	3,4	0	0	87	100	3,71
Total Nilai Rata-rata (Mean) Variabel													37,49

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Sebaran jawaban responden di atas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 87 responden, item pertama karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya mendapatkan rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden atau 26,4%, yang menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 37,9%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 responden atau 31,0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau 4,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada saat bekerja, karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya agar dapat meningkatkan penjualan di PT. Panca Putra Gilang Mandiri, karyawan diyakini dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah diterimanya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju jika selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.

Untuk item keenam yaitu ketika melihat orang lain yang kurang cakap bekerja, karyawan lain selalu membantunya mendapatkan rata-rata yang paling rendah, terlihat dari 11 responden yang sangat setuju atau 12,6%, yang setuju sebanyak 43 responden atau 49,4%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 29 responden atau 33,3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,4%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,1%. Dilihat dari jawaban responden diatas menyatakan bahwa pada saat ramai, ketika melihat rekan kerja yang kurang cakap bekerja, karyawan lain belum selalu membantunya dalam bekerja.

d. Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat delapan item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 14. di bawah ini:

Table 14. Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%	
1	22	25,3	29	33,3	29	33,3	7	8,0	0	0	87	100	3,75
2	22	25,3	45	51,7	10	11,5	8	9,2	2	2,3	87	100	3,89
3	30	34,5	34	39,1	19	21,8	2	2,3	2	2,3	87	100	4,01

4	29	33,3	35	40,2	19	21,8	2	2,3	2	2,3	87	100	4,00
5	29	33,3	37	42,5	17	19,5	2	2,3	2	2,3	87	100	4,02
6	23	26,4	37	42,5	24	27,6	3	3,4	0	0	87	100	3,92
7	27	31,0	41	47,1	14	16,1	5	5,7	0	0	87	100	4,03
8	27	31,0	35	40,2	19	21,8	5	5,7	1	1,1	87	100	3,94
9	22	25,3	34	39,1	25	28,7	6	6,9	0	0	87	100	3,83
10	27	31,0	43	49,4	13	14,9	2	2,3	2	2,3	87	100	4,05
11	27	31,0	37	42,5	19	42,5	2	2,3	2	2,3	87	100	3,98
12	29	33,3	37	42,5	17	19,5	2	2,3	2	2,3	87	100	4,02
Total Nilai Rata-rata (Mean) Variabel													47,45

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Responden, item kesepuluh karyawan memerlukan pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden atau 31,0%, yang menjawab setuju sebanyak 43 responden atau 49,4%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden atau 14,9%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,3%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,3%. Saat karyawan bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari pemimpin agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju jika memerlukan pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk item pertama yaitu dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan jarang melakukan kesalahan mendapatkan rata-rata yang paling rendah, terlihat dari 22 responden yang sangat setuju atau 23,3%, yang setuju sebanyak 29 responden atau 33,3%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 29 responden atau 33,3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 8,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dilihat dari jawaban responden diatas menyatakan bahwa perusahaan belum dapat kualitas kerja karyawan dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan masih selalu melakukan kesalahan.

Dari Tabel 4.4 menunjukkan bahwa uji normalitas ini memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,173 sehingga hasil SPSS ini menggambarkan data telah mampu berdistribusi dengan normal. Dari ketiga uji normalitas yang telah diteliti dan diuji maka dapat disimpulkan uji normalitas ini telah memenuhi syarat uji asumsi klasik.

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Hasil perhitungan multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 15. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.457	2.188
	Kompensasi	.452	2.213
	Budaya	.973	1.028
	Organisasi		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Dari Tabel 15. di atas memperlihatkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Hal ini bisa dilihat dengan membandingkan dengan nilai *tolerance* dan *VIF*. Masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki

nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

f. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 16 Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.495	2.714		3.498	.001
Disiplin Kerja	-.226	.123	-.288	-1.844	.069
Kompensasi	.075	.100	.117	.745	.458
Budaya Organisasi	-.077	.054	-.152	-1.419	.160

a. Dependent Variable: Absres

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji Glejser, yang memperlihatkan bahwa tidak ada variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi yang memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan uji glejser ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Dari kedua hasil uji ini dapat disimpulkan bahwa pengujian ini telah memenuhi uji asumsi klasik dan dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel 3.13 berikut :

Tabel 17. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.552	4.162	
Disiplin Kerja	1.227	.188	.607
Kompensasi	.369	.154	.225
Budaya Organisasi	.180	.083	.139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, maka diperoleh persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian adalah

$$Y = 1,552 + 1,227 X_1 + 0,369 X_2 + 0,180 X_3 + e$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda yaitu :

- 1) Nilai konstanta (a) = 1,552

Dimana nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada nilai variabel

independen yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Karyawan yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 1,552.

- 2) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) = 1,227
 Koefisien regresi positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan nilai Kinerja Karyawan yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 1,227 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol.
- 3) Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_2) = 0,369
 Koefisien regresi positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 satuan, maka perubahan nilai Kinerja Karyawan yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol.
- 4) Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_3) = 0,180
 Koefisien regresi positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka perubahan nilai Kinerja Karyawan yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 0,180 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol.

b. Uji t (Uji Signifikan Parsial)

Uji t ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} serta nilai Sig dengan 0,05. Nilai t_{tabel} sebesar 1,98861 diperoleh dengan cara melihat $df = n - k = 87 - 3 = 84$ dan 0,05 (dapat dilihat pada lampiran t_{tabel}).

Tabel 18 Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.373	.710
Disiplin Kerja	6.520	.000
Kompensasi	2.401	.019
Budaya Organisasi	2.174	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas uji statistik t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,520 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN.
- 2) Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,401 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN.
- 3) Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,174 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat α sebesar 5 %. Nilai F_{tabel} sebesar 2,71 diperoleh dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = n - k$ (jumlah variabel independen) = $87 - 3 - 1 = 83$. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 19. Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4356.741	3	1452.247	56.463	.000 ^b
	Residual	2134.776	83	25.720		
	Total	6491.517	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Dari Tabel 4.9 hasilnya dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 56,463 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,71 dan nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut

Tabel 20. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.659	5.072

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

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Dari tabel 20 di atas, nilai digunakan untuk melihat koefisien determinasi adalah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,659 artinya 65,9% variabel Kinerja Karyawan hanya dapat dijelaskan variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi dan sisanya sebesar 34,1% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti Rekrutmen dan Loyalitas Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,520 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nasir dkk. (2021).

Dari jawaban responden yang mengakibatkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan sebagian besar karyawan masih bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Akan tetapi masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang dikarenakan karyawan belum memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu

ada beberapa hal yang membuat disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu karyawan selalu masuk kantor sesuai jam kantor, karyawan dalam menjalankan pekerjaan sudah memiliki rasa disiplin yang tinggi dan karyawan yang disiplin sudah dapat meningkatkan efisiensi kerja yang baik.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,401 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Thaief, dkk (2015).

Dari jawaban responden yang mengakibatkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan gaji yang diterima sudah sangat sesuai dengan kelayakan standard karyawan, karyawan sudah mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadinya, karyawan mendapatkan jaminan asuransi dari perusahaan seperti asuransi kesehatan serta adanya jaminan pemberian THR sesuai dengan agamanya masing-masing karyawan. Selain itu selama bekerja, karyawan selalu mendapatkan sarana pendukung dan peralatan pada saat bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,174 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rosyadah (2018).

Dari jawaban responden yang mengakibatkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan karyawan selalu dapat mengembangkan diri dan kemampuannya pada saat mengerjakan pekerjaannya. Di samping itu selama menjalankan pekerjaannya, karyawan selalu menaati aturan-aturan yang telah berlaku sejak lama. Dalam melakukan setiap pekerjaan, karyawan lebih memiliki inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk atau bimbingan dari pimpinan untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu karyawan saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa dengan rekan kerja lain dan karyawan selalu bekerja efektif dan efisien sehingga hasil kerja dapat dicapai secara optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 56,463 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,71 dan nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

Dari jawaban responden yang mengakibatkan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan karyawan telah dapat menyelesaikan sejumlah tugas dengan serius dan penuh rasa tanggung jawab. Selain itu karyawan juga mampu menyelesaikan sejumlah tugas-tugas yang diberikannya sesuai dengan waktu perusahaan dan karyawan dengan tepat waktu tiba di kantor. Efisiensi kerja karyawan juga sudah melebihi standart karyawan yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat menunjukkan hasil yang lebih baik meskipun masih ada beberapa

karyawan yang belum mampu menunjukkan ketrampilannya. Di samping itu, karyawan juga memerlukan pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan sudah memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja untuk perusahaan dan karyawan sudah sangat memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka beberapa kesimpulan yang dapat diberikan yaitu :

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN hal ini dapat dilihat dari hasil linier berganda $Y = 1,552 + 1,227 X_1 + 0,369 X_2 + 0,180 X_3 + e$. Berarti hasilnya positif bila X_1 , X_2 dan X_3 naik maka Y juga naik.
- 2) Berdasarkan hipotesis pertama, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- 3) Berdasarkan hipotesis kedua, secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- 4) Berdasarkan hipotesis ketiga, secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- 5) Berdasarkan hipotesis keempat, secara simultan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN. Hal ini dapat dilihat dari uji F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,659 artinya 65,9% variabel Kinerja Karyawan hanya dapat dijelaskan variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi dan sisanya sebesar 34,1% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti Rekrutmen dan Loyalitas Karyawan.

Saran

- 1) Perusahaan sebaiknya memberi motivasi agar gairah kerja karyawan meningkat dan memberikan sanksi atau *funishment* bagi karyawan yang melakukan kesalahan kerja. Sehingga setiap orang diberlakukan sama dan akan takut melakukan kesalahan.
- 2) Perusahaan sebaiknya memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan dan memperbaiki pemberian insentif kepada karyawan.
- 3) Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan bagi Karyawan agar mereka selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, menerpakan budaya saling menghormati antar karyawan seperti terbiasa mengucapkan salam untuk memupuk rasa kebersamaan serta meminta karyawan selalu meningkatkan keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Supaya karyawan mampu mencapai target pekerjaan sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil agar penerapan disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik untuk membuat karyawan termotivasi bekerja sendiri tanpa harus disupervisi oleh atasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru : Penerbit Zafana Publishing.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

- Badrudin. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Fajar, Siti Al. dan Tri Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit UPP STIM YKPN.
- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta : Penerbit Media Tera.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan , Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Nasir, Munawir, dkk. 2021. *Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Akuntansi Manajemen. Volume 18 Nomor 1 April, 71 - 83
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Penerbit Kencana PrenadaMedia Group
- Putra, Muhammad, Bayu Wijaya. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Diiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BFW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour&Travel) Surabaya*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Rosyadah, Alfiani. 2018. *Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik*. Jurnal Manajerial Vol 5 No 1, 93-100.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit Aflabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supomo dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Thaief, Ilham. 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11, 23-33.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT Rajawali Press.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Edisi Pertama. Jakarta :Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Zainal, Veithzal Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

