
ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA PUTRA
GILANG MANDIRI MEDAN

Sahat Simbolon

Email : sahats_simbolon@yahoo.com

Dosen Institut Bisnis IT&B Medan

Dwi Maria Simbolon

Email : symbolontuan30@gmail.com

Dosen Institut Bisnis IT&B Medan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, compensation and organizational culture on employee performance at PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan. This research was conducted at PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan starts from April 2021 to August 2021. The population of this research is as many as 87 people, namely all employees who work at PT. Panca Putra Gilang Mandiri. The sample of this research is all employees of PT. Panca Putra Gilang Mandiri, totaling 87 people. This study uses the sensu method. The instrument used is a questionnaire to collect research data from the variables of work discipline, compensation, organizational culture and employee performance. The data analysis technique used is validity test, reliability test, research description analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, partial hypothesis test or t test, simultaneous hypothesis test or F test and coefficient of determination. The results of the descriptive analysis for work discipline, compensation and organizational culture are in the fairly good category, while the employee performance is in a good category. From the partial analysis, work discipline, compensation and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. From the simultaneous analysis of work discipline, compensation and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. The contribution of work discipline, compensation and organizational culture variables in improving employee performance variables was 65.9%, while the remaining 34.1% of employee performance variables were explained by other variables that were not included in the study such as recruitment, employee loyalty and so on.

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

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan perusahaan yang menunjukkan kerja atau prestasi kerja perusahaan dapat diperoleh dari serangkaian kegiatan berupa pengelolaan sumber daya perusahaan atau penerapan alur kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik, perusahaan atau karyawan itu sendiri perlu berperan dengan baik agar tercipta kinerja karyawan yang optimal.

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 ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dampak kinerja karyawan di PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan (PT. PPGM 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.

Kinerja karyawan pada PT. PPGM 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. PPGM 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.

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. Disiplin kerja di PT. PPGM Medan dapat ditunjukkan dari karyawan selalu datang tidak tepat waktu pada saat bekerjasehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat direalisasikan sesuai dengan target perusahaan dan rendahnya tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan seperti terlambat mengirimkan hasil laporan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Bagi seorang karyawan, kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting yang dapat meningkatkan kinerjanya karena dengan kompensasi ini karyawan dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung. Kompensasi berupa gaji yang diperoleh setiap tahunnya dari PT. PPGM 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 pada PT. PPGM 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. PPGM 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. PPGM 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 variable terikat di dalam perusahaan PT. PPGM Medan. Adapun judul yang diteliti adalah tentang "Analisis Pengaruh antara Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan".

Perumusan masalah.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah terdiri dari: Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. PPGM Medan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja

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.

Menurut Hamali (2016:216), terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Disiplin kerja yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah - masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalulama.

Menurut Sutrisno (2016:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Menurut Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis, serta melaksanakan perintah management, mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

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

1. 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.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan/ kepatuhan pada peraturan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. 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.

Pengertian 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.

Menurut Afandi (2018:194), indikator kompensasi adalah:

- a. Upah dan gaji. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil, perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Pengertian 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.

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

- 1) 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.
- 2) Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realitis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
- 3) 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).
- 4) Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.
- 5) 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.

Pengertian 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.

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. 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.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Mangkunegara (2012:15), menyebutkan bahwa kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberitahuan dan besarnya balas jasa, untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan, sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi, sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik, sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya, sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan, sebagai alat untuk memperbaiki atau megembangkan kecakapan karyawan dan sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Menurut Mangkunegara (2012:15), faktor-faktor kinerja karyawan terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

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

1. Kualitas (*Quality*), yaitu tingkatan di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.
2. Kuantitas (*Quantity*), yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata yang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), yaitu tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas biaya (*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.
5. Perlu pengawasan (*Need for Supervision*), yaitu tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. Dampak interpersonal (*Interpersonal impact*) yaitu tingkatan yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan yang berada di Jl. Medan - Binjai, KM. 14.5 No. 11-13, Paya Geli, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera

Utara 20351. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PPGM Medan yang berjumlah 87 (delapan puluh tujuh) karyawan dengan menggunakan metode sensus artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai variabel yang akan diteliti. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent variable) terdiri dari disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi.
2. Variabel terikat (dependent variable) terdiri dari kinerja karyawan

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$; dimana : Y = Variabel terikat, a = konstanta, b = koefisien variabel penelitian, X = variabel bebas dan ϵ = epsilon.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam angket. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Disiplin kerja

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan Kuesioner	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Target kerja	27	31,00	36	41,40	19	21,80	4	4,60	1	1,15
2	Jam kantor	22	25,30	40	46,00	18	20,70	3	3,40	4	4,60
3	Sanksi	16	18,40	39	44,80	24	27,60	8	9,20	0	0,00
4	Rasa disiplin	20	23,00	40	46,00	20	23,00	7	8,00	0	0,00
5	Gairah kerja	21	24,10	33	37,90	25	28,70	7	8,00	1	1,15
6	Efisiensi	20	23,00	38	43,70	26	29,90	3	3,40	0	0,00
Total		126	144,80	226	259,80	132	151,70	32	36,60	6	6,90
Rata-rata			24,13		43,30		25,28		6,10		1,15

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan responden yang menjawab sangat setuju adalah 24,13%, responden yang menjawab setuju adalah 43,30%, responden yang menjawab kurang setuju adalah 25,28%, responden yang menjawab tidak setuju adalah 6,10% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 2,28%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 67,43% responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 60% - 69%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. PPGM Medan dikategorikan cukup baik.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompensasi

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Pernyataan Kuesioner	Jawaban Responden Variabel Kompensasi									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tepat Waktu	11	12,60	41	47,10	28	32,20	7	8,00	1	1,15
2	Kelayakan	15	17,20	39	44,80	26	29,90	7	8,00	1	1,15
3	Adil	15	17,20	31	35,60	33	37,90	8	9,20	0	0,00
4	Target pribadi	14	16,10	40	46,00	30	34,50	3	3,40	0	0,00
5	Asuransi	20	23,00	39	44,80	18	20,70	8	9,20	0	0,00
6	THR	15	17,20	36	41,40	31	35,60	5	5,70	0	0,00
7	Sarana kerja	13	14,90	42	48,30	30	34,50	2	2,30	0	0,00
8	Kegiatan kantor	12	13,80	39	44,80	33	37,90	3	3,40	0	0,00
Total		115	132,00	307	352,80	229	263,20	43	49,20	2	2,30
Rata-rata			16,50		44,10		32,90		6,15		0,29

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 16,50%, responden yang menjawab setuju adalah 44,10%, responden yang menjawab kurang setuju adalah 32,90%, responden yang menjawab tidak setuju adalah 6,15% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0,29%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 60,60% responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 60% - 69%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. PPGM Medan dikategorikan cukup baik.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Budaya Organisasi

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan Kuesioner	Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dapat berkembang	23	26,40	33	37,90	27	31,00	4	4,60	0	0,00
2	Taat aturan	21	24,10	31	35,60	31	35,60	3	3,40	1	1,15
3	Inisiatif	19	21,80	37	42,50	28	32,20	3	3,40	0	0,00
4	Penetapan rencana	15	17,20	36	41,40	33	37,90	3	3,40	0	0,00
5	Menghormati	15	17,20	38	43,70	30	34,50	4	4,60	0	0,00
6	Saling membantu	11	12,60	43	49,40	29	33,30	3	3,40	1	1,15
7	Utama kualitas	12	13,80	43	49,40	27	31,00	5	5,70	0	0,00
8	Bekerja efektif	14	16,10	41	47,10	28	32,20	4	4,60	0	0,00
9	Diskusi	8	9,20	49	56,30	26	26,60	4	4,60	0	0,00
10	Penyelesaian	8	9,20	49	56,30	27	31,00	3	3,40	0	0,00
Total		146	167,60	400	459,60	286	325,30	36	41,10	2	2,30
Rata-rata			16,76		45,96		32,53		4,11		0,23

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 16,76%, responden yang menjawab setuju adalah 45,96%, responden yang menjawab kurang setuju adalah 32,53%, responden yang menjawab tidak setuju adalah 4,11% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0,23%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 62,72% responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 60% - 69%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada PT. PPGM Medan dikategorikan cukup baik.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kuesioner	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kesalahan	22	25,30	29	33,30	29	33,30	7	8,00	0	0,00
2	Target perusahaan	22	25,30	45	51,70	10	11,50	8	9,20	2	2,30

3	Tanggung jawab	30	34,50	34	39,10	19	21,80	2	2,30	2	2,30
4	Tepat Waktu	29	33,30	35	40,20	19	21,80	2	2,30	2	2,30
5	Kedatangan	29	33,30	37	42,50	17	19,50	2	2,30	2	2,30
6	Disiplin waktu	23	26,40	37	42,50	24	27,60	3	3,40	0	0,00
7	Standar Karyawan	27	31,00	41	47,10	14	16,10	5	5,70	0	0,00
8	Memfaatkan	27	31,00	35	40,20	19	21,80	5	5,70	1	1,15
9	Tanpa diperintah	22	25,30	34	39,10	25	28,70	6	6,90	0	0,00
10	Pengawasan	27	31,00	43	49,40	13	14,90	2	2,30	2	2,30
11	Loyalitas	27	31,00	37	42,50	19	42,50	2	2,30	2	2,30
12	Percaya diri	29	33,30	37	42,50	17	19,50	2	2,30	2	2,30
Total		314	360,70	444	510,10	225	279,00	46	52,70	15	17,25
Rata-rata			30,06		42,51		23,25		4,39		1,44

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 30,06%, responden yang menjawab setuju adalah 42,51%, responden yang menjawab kurang setuju adalah 23,25%, responden yang menjawab tidak setuju adalah 4,39% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 1,44%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 72,57% responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 70% - 79%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PPGM Medan dikategorikan baik.

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. PPGM Medan. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS ver 25.0 yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Koefisien Regresi, t hitung, F hitung dan Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.552	4.162		.373	.710
	Disiplin Kerja	1.227	.188	.607	6.520	.000
	Kompensasi	.369	.154	.225	2.401	.019
	Budaya Organisasi	.180	.083	.139	2.174	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

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 : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas bahwa persamaan regresinya : $Y = 1,552 + 1,227 X_1 + 0,369 X_2 + 0,180 X_3$ artinya semua variabel bebas (Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi) memberikan dampak positif terhadap variabel terikatnya (Kinerja Karyawan). Namun yang memberikan dampak paling besar terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh disiplin kerja

sebesar 1,227. Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi) memberikan dampak positif terhadap variabel terikatnya (Kinerja Karyawan).

Dengan melihat nilai t hitung dan F hitung menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi adalah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,659 artinya kontribusi penelitian ini hanya 65,9% variabel kinerja karyawan yang 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, loyalitas karyawan dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif yaitu disiplin kerja yaitu terdapat 67,43% responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 60% - 69%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,25% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan masalah yaitu perusahaan belum berani memberikan sanksi yang berat atas kesalahan kerja, karyawan kurang mempunyai gairah kerja dalam melakukan pekerjaan dan karyawan belum bisa masuk kantor sesuai jam kantor. Berdasarkan hipotesis uji secara parsial atau hasil uji t menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk variabel kompensasi terdapat 60,60% responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 60% - 69%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 6,44% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dengan masalah yaitu insentif yang diterima dirasakan belum adil dibanding hasil kerja keras yang telah karyawan lakukan selama bekerja di PT. PPGM Medan, karyawan belum menerima gajinya tepat waktu dan gaji yang diterima belum sesuai dengan kelayakan standard karyawan. Berdasarkan hipotesis uji secara parsial atau hasil uji t untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk variabel budaya organisasi terdapat 62,72% responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 60% - 69%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 4,34% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan masalah yaitu karyawan belum mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan belum selalu menaati aturan-aturan yang ada di PT. PPGM Medan dan ketika melihat orang lain yang kurang cakap bekerja maka karyawan lain belum tanggap membantunya. Berdasarkan hipotesis uji secara parsial atau hasil uji t untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel kinerja karyawan terdapat 72,57% responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 70% - 79%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 5,83% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan masalah yaitu karyawan belum berhasil mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan belum dapat memanfaatkan sumber daya bersama fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan hipotesis uji secara simultan atau hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Disiplin

Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dari kontribusi di antara pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 0,659 artinya hanya 65,9% variabel kinerja karyawan yang 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, loyalitas karyawan dan sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, untuk variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berada pada kategori cukup baik, sedangkan Kinerja Karyawan berada pada kategori baik . Dari hasil uji t dan uji F bahwa disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan = 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, loyalitas karyawan dan sebagainya.

Untuk disiplin kerja, sebaiknya pimpinan melakukan pengawasan yang ketat agar pimpinan lebih berani memberikan sanksi yang berat atas kesalahan kerja apabila ada karyawan yang benar-benar melakukan kesalahan dalam bekerja. Untuk kompensasi, berkaitan dengan insentif yang diterima belum dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah karyawan lakukan dapat dilakukan dengan cara mencatat setiap hasil kerja yang dilakukan karyawan agar nantinya perusahaan dapat mengetahui karyawan mana yang lebih banyak berusaha dalam meningkatkan penjualan sehingga dapat diberikan insentif sesuai dengan hasil kerjanya. Untuk variabel Budaya Organisasi, perusahaan juga seringkali menjumpai karyawan yang tidak mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara memberikan penghargaan berupa liburan atau kenaikan gaji sehingga karyawan dapat mengeluarkan kemampuannya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*, Penerbit Zafana Publishing, Pekanbaru.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Busro, Muhammad, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana PrenadaMedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafriz, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Noor, Juliansyah, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*, Penerbit Kencana PrenadaMedia Group, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sunyoto, Danang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center for Academic Publishing

Servive, Yogyakarta.

Supomo dan Nurhayati, Eti, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Yrama Widya, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana PrenadaMedia Group, Jakarta.

