PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT LAHANAGRO INTI KETAPANG

SKRIPSI

Oleh:

Nama	: Adinda Farah Salsabila
Nomor Mahasiswa	: 19311125
Program Studi	: Manajemen

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2024

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT LAHAN AGRO INTI KETAPANG

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama	: Adinda Farah Salsabila
Nomor Mahasiswa	: 19311125
Program Studi	: Manajemen

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 11 September 2024

Adinda Farah Salsabila

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT LAHAN AGRO INTI KETAPANG

SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

Diajukan Oleh:

Nama	: Adinda Farah Salsabila
Nomor Mahasiswa	: 19311125
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 11 September 2024

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Dosen Pembimbing,

(Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2024/2025, hari Selasa, tanggal 01 Oktober 2024, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Adinda Farah Salsabila
No. Mahasiswa	: 19311125
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang
Pembimbing	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : A/B

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Anggota Tim : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Yogyakarta, 08 Oktober 2024

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT LAHAN AGRO INTI KETAPANG

Disusun oleh : Adinda Farah Salsabila

Nomor Mahasiswa 19311125

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 01 Oktober 2024

Penguji/Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Penguji : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Berkat tuntunan dan pertolongan Allah Subhanahu wa ta'ala, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul "**Pengaruh Kompensasi, Displin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang**"

Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan tugas akhir ini tidak lain berkat doa, dukungan, bimbingan, dan dorongan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Dengan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya diberikan kepada:

1. Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri teladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampa akhir nanti.
3. Bapak Ir. Solahudin dan Ibu Karmini selaku orang tua penulis yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, nasehat, dorongan semangat, serta dukungan finansial.

4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
6. Ibu Andriyastuti Suratman S.E., M.M., selaku dosen pembimbing penulis yang telah banyak memberikan waktu, ilmu, bantuan, arahan serta dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, terutama dosen-dosen yang pernah mendidik penulis, terima kasih untuk semua ilmu, bimbingan, dan pengalaman yang diberikan selama masa perkuliahan.
8. Kakak Muhammad Fahmi Imanullah dan Annisa Fabiola yang selalu memberikan semangat dan perhatian kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Mbah Uti, Mbah Kung (Alm.), Mbah Machbub (Alm.), dan Mbah Umi terima kasih atas doa dan kasih sayangnya.
10. Sepupu-sepupuku Sarah Sasqia Oktaviana, Galuh Ayu Sekarsari, dan Muhammad Asshiddiiqy Dewanto yang telah memberikan dukungan, semangat, serta bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Mh Alief Akbar Akmal yang senantiasa menjadi pendengar yang baik dan selalu memberikan motivasi selama penyusunan hingga selesainya tugas akhir ini.
12. Teman-temanku Rachmawati, Cielomita, Dian, Iza, Hilmy, Imam, dan Billy yang telah menemani dari awal perkuliahan hingga saat ini. Terima kasih atas

dukungan, bantuan, keceriaan, serta kebahagiaan yang telah kalian berikan kepadaku di masa-masa perkuliahan.

13. Seluruh karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang yang berpartisipasi dalam penelitian ini hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Terima kasih untuk Mochi, Bentley, Piko, Abu, Uncu, Sashimi, Tobiko, Sapi, Nara, kucing-kucingku yang telah menghibur dan menemani penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dengan memberikan manfaat serta pengetahuan yang dibutuhkan. Semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan rahmat, karunia, serta balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang ikut serta secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu penulis menyusun tugas akhir ini.

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT LAHAN AGRO INTI KETAPANG

Adinda Farah Salsabila

Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

19311125@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang. Penenelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner pada 120 karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan *SmartPLS* 3.0 dengan metode analisis *structural equation modeling* atau SEM. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT LAHAN AGRO INTI KETAPANG

Adinda Farah Salsabila

Department of Management, Faculty of Business and Economics, Islamic University of Indonesia

19311125@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work discipline, and organizational culture on the performance of employees in PT Lahan Agro Inti Ketapang. It used a quantitative method by distributing questionnaires to 120 employees of PT Lahan Agro Inti Ketapang. The sampling technique used purposive sampling. The analysis tool used was SmartPLS 3.0 with the structural equation modelling (SEM) analysis method. The results of this study showed that compensation had no positive and significant effect on employee performance. While, both work discipline and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

ABSTRAK ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.4 Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA **8**

2.1 Penelitian Terdahulu 8

2.1.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 8

2.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 12

2.1.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 16

2.2 Landasan Teori **20**

2.2.1 Sumber Daya Manusia 20

2.2.2 Kompensasi 23

2.2.3 Disiplin Kerja 28

2.2.4 Budaya Organisasi 31

2.2.5 Kinerja Karyawan 35

2.3 Hubungan Antar Variabel 39
2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 39
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 39
2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 39
2.4 Kerangka Pikir Penelitian 40
2.5 Hipotesis Penelitian 40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 42
3.1 Pendekatan Penelitian 42
3.2 Lokasi Penelitian 42
3.2.1 Profil Perusahaan 43
3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan 43
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian 44
3.3.1 Variabel Eksogen 44
3.3.2 Variabel Endogen 44
3.4 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian 45
3.4.1 Kompensasi 45
3.4.2 Disipin Kerja 46
3.4.3 Budaya Organisasi 47
3.4.4 Kinerja Karyawan 48
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian 49
3.5.1 Populasi 49
3.5.2 Sampel 49
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data 50
3.6.1 Jenis Data 50
3.6.2 Teknik Pengambilan Data 50
3.7 Uji Instrumen Penelitian 51
3.7.1 Uji Validitas 51
3.7.2 Uji Reliabilitas 51

3.8 Metode Analisis Data 52
3.8.1 Partial Least Square – Structural Equation Model (PLS-SEM) 52
3.8.2 Partial Least Square 52
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 55
4.1 Analisis Deskriptif 55
4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian 55
4.1.2 Analisa Deskriptif Variabel Penelitian 60
4.1.3 Variabel Eksogen 61
4.1.4 Variabel Endogen 65
4.2 Analisa Hasil PLS 66
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) 67
4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model) 76
4.2.3 Pengujian Hipotesis (Bootsrapping) 78
4.3 Pembahasan 79
4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 80
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 84
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 90
5.1 Kesimpulan 90
5.2 Saran 90
5.3 Keterbatasan Penelitian 93
DAFTAR PUSTAKA 94
LAMPIRAN 102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang 5
Tabel 2.1 Review Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 10
Tabel 2.2 Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ... 14
Tabel 2.3 Review Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 18
Tabel 4.1 Deskripsi Usia Responden 55
Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden 57
Tabel 4.3 Deskripsi Lama Bekerja Responden 58
Tabel 4.4 Kategori Kelas Interval 61
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi 61
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja 62
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi 63
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 65
Tabel 4.9 Nilai Outer Loading 68
Tabel 4.10 Nilai Outer Loading 70
Tabel 4.11 Nilai Outer Loading 72
Tabel 4.12 Nilai Cross Loading 74
Tabel 4.13 Nilai Average Variance Extracted (AVE) 75
Tabel 4.14 Data Hasil Chronbach Alpha dan Composite Reliability 76
Tabel 4.15 Nilai R-Square 77
Tabel 4.16 Q Square Predictive 77
Tabel 4.17 Uji Hipotesis 78
Tabel 4.18 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis 79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 40
Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran Tahap 1..... 67
Gambar 4.2 Pengujian Model Pengukuran Tahap 2..... 70
Gambar 4.3 Pengujian Model Pengukuran Tahap 3..... 72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 102
Lampiran 2 Data Kehadiran Karyawan 109
Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah 110
Lampiran 4 Hasil Uji Outer Model 127
Lampiran 5 Hasil Uji Inner Model 135
Lampiran 6 Biodata Peneliti 137

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang berharga dan merupakan roda penggerak untuk mendapatkan kinerja yang baik, karena tanpa adanya peran sumber daya manusia yang baik dan berkompeten maka perusahaan akan tertinggal oleh perusahaan lain. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan indikator penting yang nantinya akan mempengaruhi seluruh kegiatan-kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan tersebut. Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja (*job requirement*). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan digunakan sebagai tolak ukur bagaimana individu dapat melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kinerja seseorang semakin baik, maka hasil yang akan didapat juga semakin baik oleh suatu perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam suatu perusahaan, karena karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pasti membutuhkan kompensasi. Kompensasi diartikan sebagai kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan kontribusi kepada karyawannya atas pencapaian tugas dan sebuah bentuk apresiasi terhadap kinerjannya (Darma dan Supriyanto, 2017). Perusahaan harus bisa merancang sistem kompensasi

yang efektif agar dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten (Dingel & Maffet, 2020). Jika kompensasi diberikan sesuai dengan usaha karyawan dalam perusahaan maka akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan beberpa penelitian yang membuktikan bahwa kompenasasi berpengaruh positif dan signifikan Rahadian et al., (2020); Kosasih et al., (2020); Syam dan Iba (2022); Wijaya dan Laily (2021). Sedangkan penelitian Arifin et al., (2023) dan Rinny et al., (2020) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu dorongan kepada karyawan dari organisasi guna memenuhi ketentuan atau peraturan organisasi. Disiplin kerja yang baik akan menunjukkan bahwa organisasi dapat menjaga loyalitas dan kualitas karyawan, dari disiplin kerja juga dapat mengetahui nilai kinerja para karyawan (Razak et al., 2018). Dari kedisiplinan akan timbul semangat kerja yang tinggi dari diri karyawan, karena kedisiplinan akan membentuk karakter karyawan (Marlapa dan Mulyana, 2020). Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dalam diri karyawan terhadap peraturan perusahaan yang dilakukan secara sukarela. Disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian. Penelitian yang dilakukan Burmansyah et al., (2019); Anah et al., (2020); Anastasia et al., (2020); Muspiron et al., (2020); Syam dan Iba (2022) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Muna dan

Isnowati (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam organisasi untuk mengarahkan perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi sebagai susunan nilai yang dianut akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan segala aktvitas di perusahaan dalam menciptakan kinerja (Suratman dan Supriyantiningsih, 2019). Jika keyakinan dan nilai sejalan dengan tujuan organisasi, hal tersebut akan efektif dalam membangun tim yang baik guna menghindari konflik dan fokus pada pekerjaan (Narayana, 2017). Budaya organisasi digunakan sebagai sistem nilai, norma, keyakinan maupun praktik yang akan diterapkan oleh anggota dalam organisasi yang menjadi identitas organisasi itu sendiri. Beberapa penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signidikan yang dilakukan oleh Laksono (2023), Widarko dan Anwarodin (2022), Rahmawaty dan Lo (2020), Diana et al., (2021), dan Febrina et al., (2021). Sedangkan penelitian yang dilakukan Marlius dan Sari (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini ditujukan untuk karyawan PT. Lahan Agro Inti Ketapang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit (PKS) yang berdiri pada 31 Mei 2005. Perusahaan saat ini memiliki perkebunan kelapa sawit seluas 4.878 ha dengan luas izin lokasi 8.720 ha yang terletak di Provinsi Kalimantan Barat.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Lahan Agro Inti ketapang menerapkan sistem kompensasi berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji pokok setiap bulannya, upah harian/mingguan bagi pekerja lapangan, insentif, dan bonus tahunan yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak langsung yang diberikan berupa asuransi kesehatan (BPJS) dan fasilitas (tempat tinggal, konsumsi, transportasi, dan lain-lain). Budaya organisasi pada perusahaan ini memiliki peran penting dalam menentukan agar perusahaan dapat bersaing. Salah satu budaya organisasi perusahaan ini berupa orientasi pada hasil yang dimana karyawan diharapkan dapat fokus pada pencapaian target yang ditentukan dan mementingkan kerja sama tim guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangat penting untuk memastikan operasional berjalan dengan efesien. Sistem disiplin kerja yang diterapkan perusahaan ini berupa kepatuhan terhadap jadwal kerja yang dimana karyawan diharapkan untuk mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan, karyawan wajib mematuhi keselamatan dan kesehatan kerja, dan melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan sesuai prosedur.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Keterangan					Terlambat	Total Absen
				SKU				PHL		
				Alpha	Cuti	Ijin	Sakit	UN		
1	Juli	736	25	3	60	1	64	6.151	145	6.279
2	Agustus	886	26	14	20	2	92	6.032	149	6.160
3	September	902	25	17	61	-	57	6.121	132	6.256
4	Oktober	920	26	17	64	-	74	6.076	95	6.231
5	Nopember	932	26	18	34	-	84	5.599	102	5.735
6	Desember	923	25	21	98	2	80	7.805	127	8.006
7	Januari	944	26	12	61	1	101	7.699	95	7.874
8	Februari	1.010	23	19	19	109	111	8.578	201	8.836
9	Maret	1.038	24	25	66	-	43	8.356	181	8.490
10	April	1.038	24	18	393	6	45	10.606	80	11.068
11	Mei	1.066	24	32	47	5	66	8.073	175	8.223
12	Juni	1.066	23	22	179	10	82	10.331	202	10.624
Total		**11.461**	**297**	**218**	**1.102**	**136**	**899**	**91.427**	**1.684**	**93.782**

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Masalah yang dihadapi PT. Lahan Agro Inti Ketapang saat ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya untuk berkontribusi dalam keberhasilan tujuan perusahaan. Permasalahan utama yang dimiliki perusahaan adalah kedisiplinan dari para karyawannya, hal ini berdasarkan data tabel 1.1. Pada data absensi karyawan dalam satu tahun terakhir, masih banyak karyawan yang tidak patuh dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan seperti keterlambatan hadir.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan permasalahan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja para karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang"**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian dengan latar belakang yang telah dijabarkan adalah seberapa jauh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat disusun pertanyaan inti penelitian:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan serta diharapkan adanya pengetahuan yang diberikan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah wawasan serta pengalaman bagi penulis dalam menghasilkan karya ilmiah. Selain itu, penulis dapat menambah pengetahuan dan mengembangkan kemampuan dalam berpikir selama proses penelitian.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, dapat dijadikan referensi, serta hasil penelitian ini selanjutnya dapat digunakan untuk mengembangkan topik sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan sama dengan kajian pustaka sebelumnya yang berkaitan dengan variabel kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja. Dengan melakukan tinjauan penelitian sebelumnya maka penulis diharapkan dapat memahami indikator penelitian dan menjadi pembanding bagi peneliti selanjutnya. Berikut merupakan penelitian serupa yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu.

2.1.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Rahadian et al., (2020)

   Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahadian et al., (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifkan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan alat analisis SEM Lisrel 8.8.

   Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan, di antaranya memiliki persamaan pada alat analisis yang digunakan dan variabel yang sama yiatu kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaan dapat dilihat dari penambahan variabel lain dan lokasi penelitian.

2. Kosasih et al., (2020)

   Penelitian yang dilakukan Kosasih et al., (2020) memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 82 karyawan.

   Persamaan yang dimiliki pada penelitian ini yaitu penggunaan variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel, lokasi penelitian, dan penambahan variabel lain.

3. Syam dan Iba (2022)

   Penelitian yang dilakukan Syam dan Iba (2022) memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja. Sampel yang digunakan berjumlah 523 dari seluruh guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya.

   Persamaan yang dimiliki pada penelitian ini yaitu penggunaan variabel kompensasi dan kinerja. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan

4. Arifin et al., (2023)

   Dalam penelitian yang dilakukan Arifin et al., (2023) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan menggunakan sampel sebanyak 50 dari karyawan PT. Karina Jakarta Utara.

   Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan, di antaranya memiliki persamaan pada alat analisis yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaan terdapat pada penambahan variabel lain dan lokasi penelitian.

5. Wijaya dan Laily (2021)

Wijaya dan Laily (2021) melakukan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 74 dari 297 populasi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dan alat analisis berupa *Smart* PLS 3.0. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja.

Persamaan yang dimiliki yaitu penggunaan variabel kompensasi dan kinerja, sedangkan perbedaan terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

6. Rinny et al., (2020)

Penelitian yang dilakukan Rinny et al., (2020) memberikan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karywan dengan menggunakan 77 sampel.

Terdapat perasamaan dan pebedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kinerja, sedangkan perbedaan terdapat pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

Tabel 2.1 Review Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Penulis	Variabel dan Teori	Hasil
1	**Rahadian *et al*., (2020)** "*Building Employee Performance Based on Compensation and Work Training with Variable of Wrok Satisfaction (Performance Analysis of PT. Harapan Abadi Employees)*"	**Kompensasi** Gomes (2010) *Direct financial compensation and indirect compensation.* **Kinerja Karyawan** Gomes (2010) *Work quantity, work quality, work knowledge, creativity,*	Kompensasi memiliki **pengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan

		cooperation, can be trusted, initiative, and persoanal quality.	
2	**Kosasih (2020)** "*Effect of Work Satisfaction, Financial Compensation and Work Competency of Employee Performance in PT Inter Wahana Nusantara Medan*"	**Kompensasi** Siagian (2013) Wages/salaries, bonus, and incentives. **Kinerja karyawan** Moeheriono (2014) Effective, timeliness, and productivity.	Kompensasi **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan
3	**Syam dan Iba (2022)** "*The Effect of Competency, Work Discipline and Compensation on Increasing the Performance of Teacher Performance at Negeri Sub-District Bandar Baru Pidie Jaya*"	**Kompensasi** Hasibuan (2017) Kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung. **Kinerja karyawan** Mangkunegara (2011) *Hard skill dan soft skill.*	Terdapat **pengaruh signifikan** antara kompensasi dan kinerja karyawan.
4	**Arifin *et al*., (2023)** "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan"	**Kompensasi** **Kinerja karyawan** Lawu et al., (2019) Kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.	Kompensasi **tidak berpengaruh positif** terhadap kinerja karyawan
5	**Wijaya (2021)** "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening"*	**Kompensasi** Elmi (2018) Gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. **Kinerja karyawan** Kasmir (2016) Kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.	Terdapat **pengaruh signifikan** antara kompensasi dan kinerja karyawan
6	**Rinny *et al*., (2020)** "*The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University*"	**Kompensasi** Hasibuan (2018) *Direct compensation and indirect compensation.* **Kinerja karyawan**	Kompensasi memiliki **pengaruh negatif dan tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan

		Wirawan (2015) *Job skills, job quality, and initiative.*	

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2024

2.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Burmansyah et al., (2019)

   Penelitian yang dilakukan Burmansyah et al., (2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja dengan menggunakan 70 sampel dari guru SMA/SMK di Kecamatan Pemulung Barat Ogan Ilir.

   Terdapat perasamaan dan pebedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan terdapat pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja, sedangkan perbedaan terlihat dari lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

2. Anah et al., (2020)

   Anah et al., (2020) melakukan penelitian yang menjelaskan bahwa disiplin kerja meiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS 23 dengan 32 sampel.

   Persamaan yang dimiliki yaitu penggunaan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel, metode analisis, dan lokasi penelitian

3. Anastasia et al., (2020)

   Penelitian yang dilakukan Anastasia et al., (2020) memberikan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 30 sampel dari karyawan PT Sawit Riau Makmur.

Variabel disipilin kerja dan kinerja karyawan pada penelitian ini merupakan persamaan dalam penelitian. Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

4. Muspiron et al., (2020)

   Penelitian yang dilakukan Muspiron et al., (2020) memberikan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja. Penelitian ini menggunakan 65 sampel dan alat analisis SPSS dan SmartPLS.

   Persamaan pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja. Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian, alat analisis, dan jumlah sampel yang digunakan.

5. Syam dan Iba (2022)

   Penelitian yang dilakukan Syam dan Iba (2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja. Sampel yang digunakan berjumlah 523 dari seluruh guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya.

   Persamaan yang dimiliki pada penelitian ini yaitu penggunaan variabel disiplin kerja dan kinerja. Perbedaannya terdapat pada penambahan variabel lain, lokasi penelitian, jumlah sampel yang digunakan.

6. Muna dan Isnowati (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan 51 sampel.

Terdapat perasamaan dan pebedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan terdapat pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja, sedangkan perbedaan terdapat pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

Tabel 2.2 Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1	**Burmansyah *et al*., (2019)** "*The Effect of Leadership, Interpersonal Communication and Work Discipline on the Performance of High School Teachers in The District of West Pemulutan Ogan Ilir, South Sumatera*"	**Disiplin Kerja** Handoko (2000) Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengana baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. **Kinerja Karyawan** Nawawi (2000) Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan dalam menganalisa data/informasi, dan kemampuan mengevaluasi keluhan.	Terdapat **pengaruh signifikan** antara disiplin kerja dan kinerja karyawan
2	**Anah *et al*., (2020)** "*The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Discipline on Employee Performance*"	**Disiplin Kerja** Hasibuan (2012) *Purpose of ability, employee awareness level, and compliance with work standars.*	Disiplin kerja memiliki **pengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan

		Kinerja Karyawan Mangkunegara (2011) *Quality of work, work quantity, reliability, and attitude.*	
3	**Anastasia *et al*., (2020)** "*The Effect of Competence, Work Stress, and Work Discipline on Employee Performance at PT Sawit Riau Makmur*"	**Disiplin Kerja** Hasibuan (2013) *Leader's example, reply services, justice, beware, penalty sanctions.* **Kinerja Karyawan** Bangun (2012) *Amount of work, quality of work, timeliness, presence, ability to work together.*	Disiplin kerja memiliki **pengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan
4	**Muspiron *et al*., (2020)** "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Tiga Daun Kapuas"	**Disiplin Kerja** Soejono (2000) Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. **Kinerja Karyawan** Robbins (2006) Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.	Adanya **pengaruh positif dan signifikan** antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.
5	**Syam dan Iba (2022)** "*The Effect of Competency, Work Discipline and compensation on Increasing the Performance of Teacher Performance at Negeri Sub-District Bandar Baru Pidie Jaya*"	**Disiplin Kerja** Hasibuan (2012) Aturan waktu, taat terhadap peraturan, dan aturan perilaku dalam bekerja, **Kinerja Karyawan** Mangkunegara (2011) *Hard skill dan soft skill,*	Adanya **pengaruh langsung dan tidak langsung** dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6	**Muna dan Isnowati (2022)**	**Disiplin Kerja** Siswanto (2012)	Disiplin kerja **berpengaruh negatif**

	"Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)"	Absensi, tepat waktu, ketelitian, perhitungan, menaati aturan dan pedoman, tanggung jawab, kepatuhan, kelancaran, suasana harmonis, dan saling menghargai. **Kinerja Karyawan** Sudarmanto (2012) Kesesuaian hasil pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, kerapihan dalam bekerja, kesesuaian jumlah target dalam bekerja, kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas tepat waktu, pemanfaaran waktu luang, pemakaian sumber daya secara efektif, pemakaian sumber daya secara efesien, kesediaan bekerja tanpa pengawasan, inisiatif dalam bekerja, hubngan kerja sama, dan saling menghargai.	**dan tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Dekunder Diolah, 2024

2.1.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Laksono (2023)

Laksono (2023) telah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis PLS-SEM.

Pada penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan, di antaranya memiliki persamaan pada metode analisis yang digunakan dan penggunaan

variabel yang sama. Perbedaan dapat dilihat dari metode analisis dan lokasi penelitian.

2. Widarko dan Anwarodin (2022)

   Widarko dan Anwarodin (2022) melakukan penelitian yang memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara. Variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.

   Persamaan yang dimiliki pada penelitian ini yaitu penggunaan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan terdapat pada alat analisis dan jumlah sampel yang digunakan.

3. Rahmawaty dan Lo (2020)

   Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawaty dan Lo (2020) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja. Metode analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Model* (SEM) dan *Smart* PLS, menggunakan sampel sebanyak 113 karyawan.

   Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada metode analisis yang digunakan dan penggunaan variabel yang sama. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel yang digunakan dan penambahan variabel lain.

4. Diana et al., (2021)

   Diana et al., (2021) telah melakukan penelitian yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis SPSS.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan pada variabel yang akan diteliti, yaitu budaya organisasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada alat analisis data yang digunakan.

5. Febrina et al., (2021)

   Penelitian yanng dilakukan Febrina et al., (2021) memberikan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan kinerja dengan menggunakan 240 sampel dengan metode analisis SEM.

   Persamaan terdapat pada metode analisis dan variabel yang digunakan, yaitu budaya organisasi dan kinerja. Perbedaan terdepat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan adanya penambahan variabel lain.

6. Marlius dan Sari (2023)

   Penelitian yang dilakukan oleh Marlius dan Sari (2023) memberikan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneltiian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang dan alat analisis SPSS.

   Persamaan terdapat pada variabel yang digunakan, yaitu budaya organisasi dan kinerja. Perbedaan terdepat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, alat analisis yang digunakan, dan penambahan variabel lain.

Tabel 2. 3 Review Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1	**Laksono (2023)** "*The Impact Learning Organization and*	**Budaya Organisasi**	Budaya organisasi **berpengaruh positif dan signifikan**

	Organization Culture to Employee Performance, Mediated by Knowledge Sharing (Emprical Study on Bumitama Agri LTD)"	*Response, encouragement, leadership, and ability.* **Kinerja Karyawan** Effective, efficient, quality, timeliness, productivity, and safety.	terhadap kinerja karyawan
2	**Widarko dan Anwarodin (2022)** *"Motivation and Organization Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCD) as Mediating Variable"*	**Budaya Organisasi** **Kinerja Karyawan** fehr et al., (2019) *quality, quantity, punctuality, effectiveness, independence, and work commitment.*	Terdapat **pengaruh positif dan signifikan** antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan
3	**Rahmawaty dan Lo (2020)** "*Organizational Citizen Behavior that Mediated those of Transfamational Leadership and Organizational Culture towards Employee Performance at XYZ Organization*"	**Budaya Organisasi** Pacanowsky dan Trulijjo (2009) *Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, team orientation, aggressiveness, and stability.* **Kinerja Karyawan** Bernardin dan Russel (2013) *Quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, and interpersonal impact.*	Terdapat hubungan **positif dan signifikan** antara budaya organisasi dan kinerja karyawan
4	**Diana *et al*., (2021)** "*Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture*"	**Budaya Organisasi** Robbins and Timothy (2016) *Taking risk into account innovatively, paying attention* *to every problem, oriented on the results to be achieved,* *oriented to all interests of members of the organization, and aggressive at work, and maintain work stability.*	Budaya organisasi **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan

		Kinerja Karyawan Robbins (2006) Quantity, puncuality, effectiveness, independence, and work commitment.	
5	**Febrina *et al*., (2021)** "*The Impact of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance: an Emprical Study from Indonesia*"	**Budaya Organisasi** Edison *et al*., (2016) *Self-awareness, aggresiveness, personality, performance, and team orientation.* **Kinerja Karyawan** Mathis and Jackson (2012) *Quantity, quality, punctuality, attendance, and ability to work together.*	Adanya **pengaruh positif dan signifikan** antara budaya organisasi dan kinerja karyawan
6	**Marlius dan Sari (2023)** "Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat"	**Budaya Organisasi** Robbins (2006) Inovasi, toleransi risiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. **Kinerja Karyawan**	Budaya organisasi **tidak berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2024

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia, karena organisasi dapat mudah mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kualitas yang baik. Sumber

daya manusia dalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Menurut Dessler (2013) sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubugan dengan keadilan. Sedangkan sumber daya manusia menurut Bohlander & Snell (2010) adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang berguna untuk mengelola individu-individu yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Fungsi sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016):

1. Perencanaan. Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efesien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian. Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan. Kegiatan mengaarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektid serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian. Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan. Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan. Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yangs sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
7. Kompensasi. Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian. Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercitpa kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
9. Pemeliharaan. Kegiatan untuk memellihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan. Tanpa disiplin yang baik maka akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2009), tujuan manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi 4, yaitu:

1. Tujuan sosial

   Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negatid atau merugikan yang akan muncul.

2. Tujuan organisasi

   Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada.

3. Tujuan fungsional

   Tujuan fungsional yaitu untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia ditiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

4. Tujuan individu atau tujuan pribadi

   Dalam organisasi harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.2.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam suatu perusahaan, karena karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pasti membutuhkan kompensasi. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu (Mangkunegara, 2013). Menurut Dessler (2013) kompensasi adalah bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi menurut Hasibuan (2016) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari beberapa pengertian kompensasi menurut ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu elemen penting dalam perusahaan yang sangat berpengaruh pada produktivitas individu-induvidu yang ada didalamnya.

b. Tujuan Kompensasi

Kompensasi yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawan memiliki tujuan tersendiri. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2009) yaitu:

1. Ikatan kerja sama

   Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Perusahaan memberikan balas jasa sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan serta memberikan bonus, hadiah, dan penghargaan sesuai dengan kinerja dan prestasi karyawan. Kepuasan kerja muncul karena adanya rasa dihargai oleh perusahaan, kesesuaian, atau keadilan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

3. Pengadaan efektif

   Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. Perusahaan akan dengan mudah merekrut atau memperoleh karyawan yang berkualitas.

c. Indikator Kompensasi

Dalam mengimplementasikan kompensasi, perusahaan dapat menentukan indikator yang akan digunakan sebagai tolak ukur. Menurut Dessler (2013) indikator-indikator kompensasi adalah:

1. Kompensasi langsung

   Kompensasi dalam bentuk penghargaan atau upah yang secara tetap dalam bentuk uang atau barang berdasarkan kontribusi atas jasa karyawan, berupa upah (harga tenaga kerja yang dikelurakan seorang buruh per-jam, hari, ataupun per-minggu), gaji (balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari status sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan), insentif atau bonus (bentuk kompensasi diluar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahannya dalam membantu

perusahaan.misalnya karena keberhasilan dalam mencapai target atau karena perusahaan mencapai laba tahunan dengan membagi jasa produksi,termasuk insentif).

2. Kompensasi tidak langsung

   Kompensasi yang diberikan atas keuntungan perusahaan bagi para karyawan di luar gaji atau upah yang tetap berupa asuransi (asuransi kesehatan) dan fasilitas (kendaraan atau tempat tinggal) yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Simamora, 2004) indikator-indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji. Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.
2. Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.
3. Tunjangan. Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji

pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas. Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya

Sedangkan indikator pengukuran kompensasi menurut Nawawi (2005) yaitu:

1. Kompensasi Langsung. Penghargaan atau ganjaran yang disebu gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung. Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kompensasi menurut Dessler (2013) yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

2.2.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu dorongan kepada karyawan dari organisasi guna memenuhi ketentuan atau peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-normaa sosial yang berlaku (Rivai, 2015). Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan normasosial yang berlaku. Sedangkan menurut Agustini (2011) disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai ketaatan: kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dalam diri karyawan terhadap peruatuan perusahaan yang dilakukan secara sukarela.

b. Faktor Disiplin Kerja

Sutrisno (2009) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk rasa menghargai terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Terdapat beberapa indikator yang memengaruhi disiplin kerja menurut Agustini (2011), diantaranya:

1. Kehadiran. Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
2. Ketaatan pada atasan. Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
3. Kesadaran kerja. Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
4. Tanggung jawab. Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran, dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2016), yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Hal ini dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang sesuai dengan atuan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Berdasarkan peraturan dasar mengenai tatacara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta bekerja sama dengan rekan kerja.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Hal ini mengenai aturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2020) terdapat beberapa indikator disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan. Hal ini berkaitan dengan kejelasan dan tantangan tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin. Sebaliknya, jika tugas melebihi kemampuan mereka, tingkat kesungguhan dan disiplin akan menurun.
2. Teladan pimpinan. Teladan dari pimpinan memiliki pengaruh besar terhadap disiplin karyawan, karena pimpinan sering dijadikan panutan oleh bawahan mereka.
3. Balas jasa. Balas jasa berkontribusi terhadap kedisiplinan karyawan, karena penghargaan yang diterima dapat meningkatkan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
4. Keadilan. Keadilan juga berperan dalam mendorong disiplin karyawan, karena sifat manusia cenderung merasa penting dan ingin diperlakukan setara dengan orang lain.
5. Pengawasan Melekat (Waskat). Waskat merupakan langkah yang efektif untuk meningkatkan disiplin karyawan, di mana atasan harus secara aktif mengawasi perilaku kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman. Sanksi hukuman memainkan peran penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan; semakin berat sanksi yang diterapkan, semakin besar ketakutan karyawan untuk melanggar aturan perusahaan.
7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan sangat mempengaruhi disiplin karyawan. Pimpinan perlu berani bertindak tegas dan menghukum karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator disiplin kerja menurut Agustini (2011) yang terdiri dari kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja, dan tanggung jawab.

2.2.4 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam organisasi untuk mengarahkan perilaku para anggota organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015) budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, keyakinan yang dimiliki dan diterapkan oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang beinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku (Owens, 1991). Budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan

peraturan perilaku bagi anggota organisasi (Mathis & Jackson, 2004). Dari beberapa penelitian kinerja menurut ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan maupun praktik yang akan diterapkan oleh anggota dalam organisasi yang menjadi identitas organisasi itu sendiri.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Terdapat fungsi-fungsi budaya organisasi menurut (Robbins & Judge, 2015), antara lain:

1. Budaya memiliki suatu peran batas penentu yaitu budaya menciptakan inovasi untu membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas melebihi batasan ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) indikator dari budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambil resiko. Dorongan atau sikap organisasi terhadap inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail. Seberapa besar organisasi memperhatikan detail dan ketelitian dalam pekerjaan.
3. Orientasi pada hasil. Ketelitian pada hasil akhir pekerjaan tidak hanya memikirkan cara yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi pada orang. Memperhitungkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim. Kerja sama dan kerja tim memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Keagresifan. Anggota dalam suatu organisasi memiliki sifat bersaing dan kompetitif dalam berinteraksi dengan pesaing.
7. Stabilitas. Organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo dan apa tindakan organisasi dalam mempertahankan status quo dibandingkan dengan perubahan.

Sedangkan indikator budaya organisasi menurut Emron dkk., (2018) yaitu:

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi yang memiliki kesadaran diri berupaya untuk meraih kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mematuhi aturan, serta menyediakan produk berkualitas dan layanan yang unggul.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang namun tetap realistis. Mereka merancang rencana kerja dan strategi

untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan penuh semangat.

3. Kepribadian. Anggota organisasi saling menghormati, bersikap ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok, dengan perhatian besar terhadap kepuasan pelanggan, baik yang internal maupun eksternal.
4. Performa. Anggota organisasi menunjukkan tingkat kreativitas yang tinggi dan mampu memenuhi kuantitas, kualitas, serta efisiensi.
5. Orientasi tim. Anggota organisasi menjalin kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif, dengan keterlibatan aktif dari semua anggota, sehingga menghasilkan kepuasan yang tinggi dan komitmen bersama..

Dan menurut Sulaksono (2019) indikator yang mempengaruhi budaya organisasi adalah:

1. Inovatif memperhitungkan resiko. Setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja, dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Peneliti menggunakan Robbins & Judge (2015) dalam pengukuran budaya organisasi, antara lain inovasi dan pengambil resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas.

2.2.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu hal penting yang akan mempengaruhi seluruh aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan guna mencapai sebuah tujuan, visi, dan misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja (*job requirement*). Sedangkan menurut Hasibuan (2002) kinerja didefinisikan sebagai pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kecerdasan, usaha, dan kesempatannya. Dari beberapa penelitian kinerja menurut ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan digunakan sebagai tolak ukur bagaimana individu dapat melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kinerja seseorang semakin baik, maka hasil yang akan didapat juga semakin baik oleh suatu perusahaan.

b. Faktor Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor dari kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan dari seorang karyawan terdiri dari potensi (IQ) dan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan sesuai dengan kemampuan kerjanya.

2. Faktor motivasi

   Motivasi salah satu hal yang akan membuat seorang karyawan akan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat terbentuk

bergantung bagaimana sikap karyawan dalam menghadapi situasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kondisi mental yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja keras dan mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah indikator dapat dijadikan sebagai landasan dalam mengukur kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2004) indikatpr kinerja terdiri dari:

1. Kualitas kerja, tingkat dimana karyawan mampu memberikan proses atau hasil dari suatu pekerjaan atau tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas kerja, jumlah kerja yang diselesaikan oleh karyawan dalam suatu periode waktu yang sudah ditentukan.
3. Ketepatan waktu, tingkat karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada.
4. Kerjasama dengan rekan kerja. kesediaan karyawan untuk melakukan kerjasama antar rekan kerja.

Sedangkan menurut Bangun (2012) indikator kinerja terdiri dari:

1. Jumlah Pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
4. Kehadiran. Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Kerja sama. Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Indikator pengukuran kinerja menurut Sudarmanto (2014) yaitu:

1. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
2. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
3. *Timelines* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja karyawan menggunakan Mathis & Jackson (2004) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerjasama dengan rekan kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kosasih et al., (2020); Rahadian et al., (2020); Syam dan Iba (2022); dan Wijaya dan Laily (2021) memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Arifin et al., (2023) dan Rinny et al., (2020) kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: *Terdapat pengaruh dari variabel kompensasi pada kinerja karyawan*

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Anah et al., (2020); Anastasia et al., (2020); Burmansyah et al., (2019); Muspiron et al., (2020); Syam dan Iba (2022) menyampaikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Muna dan Isnowati (2022) memberi hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja pada kinerja karyawan*

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

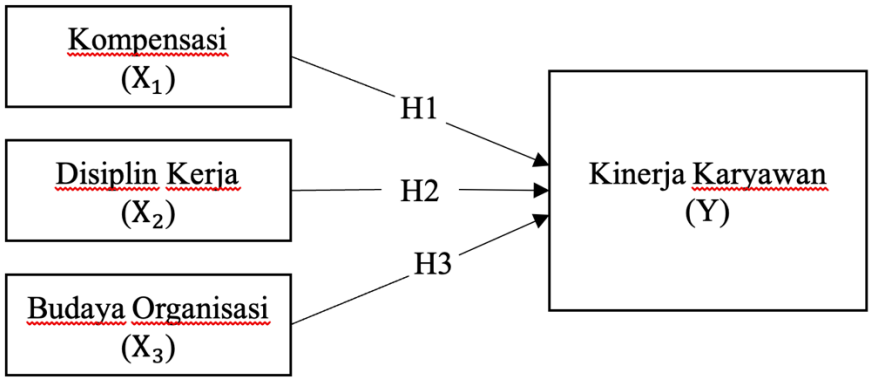
Diana et al., (2021); Febrina et al., (2021); Laksono (2023); Rahmawaty dan Lo (2020); Widarko dan Anwarodin (2022) menyimpulkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan temuan dari Marlius dan Sari (2023) yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: *Terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan (Sugiyono, 2017).



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data dan akan diolah menggunakan alat analisis. Menurut Creswell (2014) pendekatan kuantitatif adalah suatu sarana untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Kuesioner akan dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Lahan Agro Inti Ketapang. Kuesioner adalah metode penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel dengan menggunakan alat analisis tertentu, lalu menganalisis data kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2020). Menurut Creswell (2014) angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yaitu PT. Lahan Agro Inti Ketapang. Perusahaan ini berlokasi di Desa Sajingan, Kecamatan Galing, Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat.

3.2.1 Profil Perusahaan

PT. Lahan Inti Agro Ketapang merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit (PKS) yang berdiri pada 31 Mei 2005. Perusahaan saat ini memiliki perkebunan kelapa sawit seluas 4.878 ha dengan luas izin lokasi 8.720 ha yang terletak di Provinsi Kalimantan Barat. Saat ini perusahaan akan terus mengembangkan lahan perkebunan kelapa sawit hingga tahun 2025 dan sedang melakukan pembangunan pabrik kelapa sawit dengan kapasitas 45 MT/Jam. Perusahaan percaya dapat memainkan peranan kunci dalam melestarikan lingkungan dan memenuhi kebutuhan pangan dan energi terbarukan jika bisnisnya dilaksanakan dengan baik dan benar.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Dalam menjalankan usahanya PT Lahan Agro Inti Ketapang memiliki visi dan misi, sebagai berikut:

1. Visi

   Menjadi salah satu perusahaan perkebunan yang paling produktif dan efesien yang dapat memberikan keuntungan tertinggi kepada investor (penanam modal dan masyarakat).

2. Misi

   a. Menggunakan praktek dan teknologi manajemen perkebunan/agronomi terbaik.

   b. Kepedulian terhadap pengembangan kualitas SDM dengan memberikan bimbingan dan penghargaan atas kinerja.

c. Mengembangkan bisnis minyak kelapa sawit yang ramah lingkungan dan berkeseimbangan.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2009) variabel merupakan karakteristik atau atribut yang berasal dari individu untuk diukur dan diamati oleh orang yang sedang meneliti. Variabel menurut Sugiyono (2014) merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.1 Variabel Eksogen

Menurut Hair et al., (2019) variabel eksogen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh faktor di luar model yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lain dalam model (independen). Variabel eksogen adalah variabel yang bergantung pada faktor eksternal karena berada diluar model, maka tidak dipengaruhi oleh variabel di dalam model (Rahadi, 2023). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel eksogen yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya organsasi (X3).

3.3.2 Variabel Endogen

Menurut Hair et al., (2019) variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel dalam model dan nilainya ditentukan oleh variabel lain (dependen). Variabel endogen merupakan variabel yang bergantung pada variabel lain dalam model statistik atau ekonomi (Rahadi,

2023). Dalam penelitian ini terdapat variabel endogen yaitu kinerja karyawan (Y).

3.4 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

3.4.1 Kompensasi

Kompensasi digunakan sebagai imbalan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya. Seluruh kompensasi yang didapatkan karyawan dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2013) kompensasi adalah bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, adapun indikator-indikator kompensasi:

1. Kompensasi langsung
    a. Saya mendapatkan upah sesuai dengan jumlah jam kerja yang disepakati
    b. Saya mendapatkan gaji yang adil setiap bulannya
    c. Saya mendapatkan insentif sesuai dengan peran atau posisi di perusahaan
    d. Saya mendapatkan bonus sebanding dengan pengorbanan (waktu, tenaga, dan pikiran)
2. Kompensasi tidak langsung
    a. Saya mendapatkan asuransi yang dijamin oleh perusahaan
    b. Saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan

3.4.2 Disipin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dalam diri karyawan terhadap peruatuan perusahaan yang dilakukan secara sukarela.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai ketaatan: kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Adapun indikator yang memengaruhi disiplin kerja (Agustini, 2011) diantaranya:

1. Kehadiran
    a. Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja
    b. Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja
2. Ketaatan pada atasan
    a. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan
    b. Saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan
3. Kesadaran kerja
    a. Saya mampu melakukan pekerjaan saya sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan
    b. Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang perusahaan berikan
4. Tanggung jawab
    a. Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada
    b. Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan

3.4.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan maupun praktik yang akan diterapkan oleh anggota dalam organisasi yang menjadi identitas organisasi itu sendiri.

Robbins & Judge (2015) budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, keyakinan yang dimiliki dan diterapkan oleh anggota suatu organisasi. Berikut indikator budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambil resiko
    a. Saya terdorong untuk menjadi karyawan yang berani mengambil resiko
    b. saya didorong untuk menjadi karyawan yang inovatif
2. Memperhatikan detail
    a. Saya memiliki ketelitian dalam bekerja
    b. Saya melaksanakan tugas dengan akurat
3. Orientasi pada hasil
    a. Saya diberi waktu yang optimal untuk menyelesaikan pekerjaan
    b. Saya dapat mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja
4. Orientasi pada orang
    a. Adanya keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi
    b. Adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja karyawan
5. Orientasi pada tim
    a. Adanya program kerja yang dikerjakan secara berkelompok/tim
    b. Adanya komunikasi yang baik antar rekan kerja

6. Keagresifan
    a. Saya melakukan pekerjaan dengan giat
    b. Saya inisiatif dalam ketepatan waktu
    c. Saya selalu tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
7. Stabilitas
    a. Adanya lingkungan kerja yang nyaman
    b. Adanya pemberian tugas yang jelas dan konsisten pada karyawan

3.4.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan digunakan sebagai tolak ukur bagaimana individu dapat melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2004) terdiri dari:

1. Kualitas kerja
    a. Saya selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan
    b. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan
2. Kuantitas kerja
    a. Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan
    b. Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan
3. Ketepatan waktu
    a. Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal
    b. Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar dan akurat
4. Kerjasama dengan rekan kerja

a. Saya mampu bekerja sama dengan baik antar rekan kerja
b. Saya selalu mengutamakan kerjasama pada saat melaksanakan pekerjaan

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuanitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Penulis menggunakan populasi sebagai objek penelitian dari seluruh karyawan PT. Lahan Argo Inti Ketapang yaitu berjumlah 1080 karyawan.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2023). Sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian yaitu sebanyak 120 karyawan di PT. Lahan Agro Inti Ketapang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2023). Teknik pengambilan sampel ini digunakan karena beberapa pertimbangan dalam pemilihan sampel yang dianggap mengerti dengan fenomena yang diteliti agar hasil yang didapatkan tidak bias. Adapun beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan, antara lain:

1. Karyawan tetap yang bekerja di PT. Lahan Agro Inti Ketapang.

2. Minimal telah bekerja 1 tahun di PT. Lahan Agro Inti Ketapang.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

   Data primer menurut Sugiyono (2020) adalah sumber data yang memberikan informasi secara langsung kepada peneliti. Sumber data primer didapatkan dari melakukan observasi dan wawancara langsung kepada subjek penelitian yang ditentukan.

2. Data Sekunder

   Data sekunder menurut Sugiyono (2020) merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti melainkan melalui berbagai dokumen yang dapat mendukung informasi. Sumber data sekunder diperoleh dari dokumentasi, arsip-arsip yang mendukung dalam pengumpulan data saat melakukan penelitian.

3.6.2 Teknik Pengambilan Data

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk pengumpulan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden (Sugiyono, 2020). Setelah daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat, kemudian diberikan kepada responden untuk dicatat jawabannya berdasarkan pilihan yang sudah dipilih. Kuesioner disebarkan kepada responden dalam bentuk *g-form* (*Google Form*).

Jumlah skor pada setiap poin jawaban dalam kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun sekelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2020). Skala penilaian yang digunakan dalam setiap pertanyaan yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS); 2 = Tidak Setuju (TS); 3 = Netral (N); 4 = Setuju (S); 5 = Sangat Setuju (SS).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020) uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sebenarnya dari objek yang dikumpulkan oleh peneliti. Sedangkan Ghozali (2013) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Variabel dapat dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa uji reliabilitas yaitu metode untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 *Partial Least Square – Structural Equation Model (PLS-SEM)*

Peneliti penggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Menurut Hair et al., (2021) SEM adalah kumpulan teknik statistik yang digunakan untuk memperkirakan hubungan konstruk dan indikator dengan mempertimbangkan kesalahan dalam pengukuran. Tujuan dari PLS-SEM yaitu untuk memprediksi dan bersifat eksploratori/berorientasi pada koefisien (Haryono, 2017) dalam (Musyaffi et al., 2021).

3.8.2 *Partial Least Square*

Menurut Hair et al., (2021) PLS adalah metode analisis yang digunakan dalam SEM yang berbasis kompponen atau varian. Terdapat dua model dalam analisis PLS yaitu *outer model* dan *inner model* (Musyaffi et al., 2021):

1. ***Outer Model* (Model Pengukuran)**

   Model ini menjelaskan secara spesifik hubungan antara variabel laten (endogen dan eksogen) dengan indikator dan ukurannya (Musyaffi et al., 2021). Pengujian model ini memberikan nilai pada analisis reliabilitas dan validitas.

   a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

      Nilai validitas konvergen memberikam nilai validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai tersebut dapat dilihat dari nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai validitas konvergen adalah > 0,7 untuk penelitian yang sudah banyak diteliti dan nilai

loading factor dapat ditoleransi pada 0,5 apabila penelitian tersebut baru atau penelitian pertama.

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskiminan)

Nilai validitas diskriminan adalah nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Nilai *cross loading* pada setiap variabel yang seharusnya bernilai diatas 0,70.

c. *Average Variance Extracted* (AVE)

AVE menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk serta variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0.5.

d. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* adalah ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Nilai *composite reliability* diharapkan minimal 0,7.

e. *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Dalam mengukur konsistensi internal dari indikator dengan minimal nilai yang diharapkan yaitu 0,7.

2. *Inner Model* (Model Struktural)

Model ini menjelaskan hubungan antara variabel laten dalam suatu penelitian. Pengujian *inner model* dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

a. *R-Square*

R Square merupakan koefesien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai *R Square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah).

b. *F Square (Effect Size)*

Pengujian ini digunakan unruk menguj apakah model regresi baik/signifikan atau tidak baik/tidak signifikan. *F Square* bertujuan unruk mengetahui perubahan *R Square* pada konstruk endogen. Nilai *F Square* sebesar 0,02 (kecil), 0,15 (menengah), 0,35 (besar).

c. Q^2 (*Prediction Relevance*)

Q Square digunakan unruk mengetahui kemampuan suatu prediksi melalui prosedur *blindfolding*. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan *predictive relevance*.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan nilai T-statistic dan nilai probabilitas. Statistik uji dapat dilihat pada luaran p *value* yaitu < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan > 0,05 menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan. Sedangkan nilai T-Statistik > 1,96 dapat dikatakan signifikan dan nilai statistik < 1,96 maka dikatakan tidak signifikan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang sudah dilakukan akan dijabarkan pada bab ini. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner melalui *Google Form* pada karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang. 120 karyawan berpartisipasi dalam penelitian dan kuesioner yang diisi berjumlah 120 responden artinya tingkat pengembalian kuesioner 100%. Penelitian ini menggunakan *software SmartPLS* 3.0 sebagai olah data.

Posisi/Jabatan Responden	Jumlah Responden
Staff	47
Mandor	42
Kerani	29
Operator	2
Total	120

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Pada analisis ini dijelaskan mengenai karakteristik responden yang mencakup informasi mengenai jenis kelamin, usia, dan lama bekerja dari karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang. Analisis diurai sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Deskripsi Usia Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	95	79,5%
Perempuan	25	20,5%
Total	120	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 4.1 dijelaskan bahwa mayoritas dari responden adalah laki-laki yang berjumlah 95 orang atau 79,5% dan perempuan berjumlah 25 orang atau 20,5%.

Pada umumnya tingkat produktivitas pekerja laki-laki cenderung lebih tinggi dibanding dengan pekerja Wanita Febianti dkk., (2023). Penyebabnya antara lain bahwa laki-laki memiliki kekuatan fisik yang lebih besar daripada wanita, yang di mana tenaga kerja industri kecil lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik.

Analisis berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, dengan jumlah 95 responden atau sekitar 79,5%. PT Lahan Agro Inti Ketapang merupakan perusahaan di bidang industri kelapa sawit yang melibatkan beberapa aktivitas seperti pembibitan, penanaman, hingga pengolahan buah kelapa sawit menjadi produk yang siap pasarkan. Dalam hal ini, kebutuhan karyawan dengan fisik yang kuat menjadi sangat penting, karena banyak tugas di lapangan yang memerlukan tenaga fisik yang lebih besar.

2. Usia

Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	
	Jumlah	Presentase
< 25 tahun	43	36,2%
25 – 30 tahun	44	37%
31 – 40 tahun	25	20,5%
41 – 50 tahun	5	3.9%
> 50 tahun	3	2,4%
Total	120	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 4.2 dijelaskan bahwa responden dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 43 orang (36,2%), responden usia 25-30 tahun berjumlah 44 orang (37%), responden usia 31-40 tahun berjumlah 25 orang (20,5%), responden usia 41-50 tahun berjumlah 5 orang (3,9%), dan responden usia lebih dari 50 tahun berjumlah 3 orang (2,4%).

Mnurut Yasin dan Priyono (2016) usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan hubungan antara usia dengan kinerja menjadi isu penting yang semakn banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Terdapat beberapa alasan yang mendasari pernyataan tersebut, yaitu adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak, dan peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan (umumnya mengatur batas usia pensiun).

Usia <25 tahun dan 25-30 tahun dalam pengembangan sumber daya manusia dapat berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Hubungan usia dengan kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi dalam industri kelapa sawit saling terkait dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengalaman, tanggung jawab, keterampilan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Karyawan yang lebih tua cenderung menerima kompensasi lebih tinggi karena pengalaman dan jabatan mereka, lebih disiplin dalam hal kepatuha terhadap prosedur kerja, dan memiliki peran penting dalam mempertahankan budaya organisasi yang stabil. Di sisi lain karyawan yang lebih muda dapat berkontribusi terhadap inovasi dan dinamisme dalam budaya organisasi, meskipun mungkin memerlukan pandua dari karyawan senior dalam hal disiplin kerja dan adaptasi terhadap budaya perusahaan.

3. Lama Bekerja

Tabel 4.3 Deskripsi Lama Bekerja Responden

Usia	Jumlah Responden	
	Jumlah	Presentase
< 2 tahun	53	45,7%
2 – 5 tahun	39	31,5%
6 – 10 tahun	18	15%
11 – 15 tahun	8	6,3%
> 15 tahun	2	1,6%
Total	120	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 4.3 dijelaskan bahwa responden telah bekerja di PT Lahan Agro Inti Ketapang selama kurang dari 2 tahun sebanyak 53 orang (45,7%),

responden bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 39 orang (31,7%), responden bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 18 orang (15%), responden bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 8 orang (6,3%), dan responden bekerja selama lebih dari 15 tahun sebanyak 2 orang (1,6%).

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa nyaman dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin banyak pengetahuannya dan keterampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja (Adiwijaya & Widyaiswara, 2019).

dengan jumlah usia bekerja responden di PT Lahan Agro Inti Ketapang selama kurang dari 2 tahun sebanyak 53 orang (45,7%), menandakan bahwa karyawan masih dalam tahap awal karier dan mungkin memiliki pengalaman yang terbatas dalam bidang tersebut. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung mendapatkan kompensasi lebih tinggi karena pengalaman dan tanggung jawab yang meningkat, serta biasanya memiliki disiplin kerja yang lebih baik karena pemahaman mereka terhadap aturan dan prosedur. Mereka juga berperan penting dalam memperkuat dan menjaga budaya organisasi, meskipun ada risiko resistensi terhadap perubahan jika mereka terlalu nyaman dengan cara kerja yang sudah ada.

Karyawan yang telah bekerja selama dua tahun biasanya sudah melewati fase adaptasi awal dan mulai menunjukkan peningkatan dalam kompensasi, disiplin kerja, dan pemahaman terhadap budaya organisasi. Dari sisi kompensasi, meskipun belum signifikan, mereka mulai merasakan kenaikan gaji atau tunjangan berdasarkan kinerja. Dalam hal disiplin kerja, mereka sudah lebih paham akan aturan, prosedur, dan standar operasional, sehingga tingkat kepatuhan mereka meningkat. Mengenai budaya organisasi, setelah dua tahun, karyawan umumnya telah beradaptasi dengan nilai-nilai perusahaan dan berperan lebih aktif dalam lingkungan kerja, meskipun masih cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dibandingkan mereka yang lebih senior.

4.1.2 Analisa Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan sebagai hasil respons setiap variabael yang didapat dapat dilihat dari beberapa parameter, salah satunya rata-rata (mean). Nilai rata-rata digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap faktor-faktor variabel. Dalam mendeskripsikan jawaban variabel, interval penilaian dapat ditentukan dengan mempertimbangkan nilai rata-rata variabel dengan berdasarkan nilai minimum dan nilai maksimum. Maka nilai interval dapat dihitung dengan:

$$Interval = \frac{nilai\ maksimum - nilai\ minimal}{jumlah\ kelas}$$

$$Interval = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$$

Tabel 4.4 Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d. 1.80	Sangat Rendah
1,81 s/d. 2,60	Rendah
2,61 s/d. 3,40	Sedang
3,41 s/d. 4,20	Tinggi
4,21 s/d. 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.1.3 Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan terkait jawaban responden dari setiap variabel:

a. Variabel Kompensasi

Persepsi responden mengenai variabel kompensasi dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
X1.1	Saya mendapatkan upah sesuai dengan jumlah jam kerja yang disepakati	4,08	Tinggi
X1.2	Saya mendapatkan gaji yang adil setiap bulannya	4,15	Tinggi
X1.3	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan peran atau posisi di perusahaan	3,87	Tinggi
X1.4	Saya mendapatkan bonus sebanding dengan pengorbanan (waktu, tenaga, dan pikiran)	3,58	Tinggi
X1.5	Saya mendapatkan asuransi yang dijamin oleh perusahaan	3,88	Tinggi

X1.6	Saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan	3.87	Tinggi
	Rata-rata	3,90	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa variabel kompensasi dapat dikatakan bahwa nilai tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata 4,15 artinya saya mendapatkan gaji yang adil setiap bulannya. Sedangkan nilai terrendah yaitu dengan rata-rata 3,58 artinya saya mendapatkan bonus sebanding dengan pengorbanan (waktu, tenaga, dan pikiran). Nilai rata-rata dari variabel kompensasi adalah 3,90, yang artinya responden telah memberikan penilaian yang tinggi terhadap kompensasi.

b. Variabel Disiplin Kerja

Persepsi responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
X2.1	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	4,24	Sangat Tinggi
X2.2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	3,74	Tinggi
X2.3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	4,22	Sangat Tinggi
X2.4	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan	4,23	Sangat Tinggi
X2.5	Saya mampu melakukan pekerjaan saya sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan	4,11	Tinggi

X2.6	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang perusahaan berikan	4,14	Tinggi
X2.7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada	4,13	Sangat Tinggi
X2.8	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan	4,22	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,12	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 4.6 dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja dapat dikatakan bahwa nilai tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata 4,24 yang artinya saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja. Sedangkan nilai terendah yaitu dengan nilai rata-rata 3,74 artinya saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja. Nilai rata-rata dari variabel disiplin kerja adalah 4,14, artinya responden telah memberikan penilaian yang tinggi terhadap disiplin kerja.

c. Variabel Budaya Organisasi

Persepsi responden mengenai variabel budaya organisasi dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
X3.1	Saya terdorong untuk menjadi karyawan yang berani mengambil resiko	3,76	Tinggi
X3.2	Saya didorong untuk menjadi karyawan yang inovatif	3,97	Tinggi
X3.3	Saya memiliki ketelitian dalam bekerja	4,18	Tinggi

X3.4	Saya melaksanakan tugas dengan akurat	4,09	Tinggi
X3.5	Saya diberi waktu yang optimal untuk menyelesaikan pekerjaan	4,12	Tinggi
X3.6	Saya dapat mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja	4,13	Tinggi
X3.7	Adanya keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi	3,98	Tinggi
X3.8	Adanya pengahrgaan yang diberikan atas prestasi kerja karyawan	4.00	Tinggi
X3.9	Adanya program kerja yang dikerjakan secara berkelompok/tim	4.07	Tinggi
X3.10	Adanya komunikasi yang baik antar rekan kerja	4,28	Sangat Tinggi
X3.11	Saya melakukan pekerjaan dengan giat	4,23	Sangat Tinggi
X3.12	Saya inisiatif dalam ketepatan waktu	4,12	Tinggi
X3.13	Saya selalu tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	4,12	Tinggi
X3.14	Adanya lingkungan kerja yang nyaman	4,29	Sangat Tinggi
X3.15	Adanya pemberian tugas yang jelas dan konsisten pada karyawan	4,18	Tinggi
	Rata-rata	3,58	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 4.7 dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi dapat dikatakan nilai tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata 4,29 yang artinya adanya lingkungan kerja yang nyaman. Sedangkan nilai terendah yaitu dengan rata-rata 3,76 artinya saya terdorong untuk menjadi karyawan yang

berani mengambil resiko. Nilai rata-rata dari variabel budaya organisasi adalah 3,58, artinya responden telah memberikan penilaian yang tinggi terhadap budaya organisasi.

4.1.4 Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Berikut penjelasan terkait jawaban reponden dari variabel ini:

a. Variabel Kinerja Karyawan

Persepsi responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
Y1.1	Saya selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan	4,16	Tinggi
Y1.2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan	4,18	Tinggi
Y1.3	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	4,12	Tinggi
Y1.4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan	4,14	Tinggi
Y1.5	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal	4,17	Tinggi
Y1.6	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar dan akurat	4,12	Tinggi
Y1.7	Saya mampu bekerja sama dengan baik antar rekan kerja	4,23	Sangat Tinggi
Y1.8	Saya selalu mengutamakan kerjasama pada saat melaksanakan pekerjaan	4,26	Sangat Tinggi

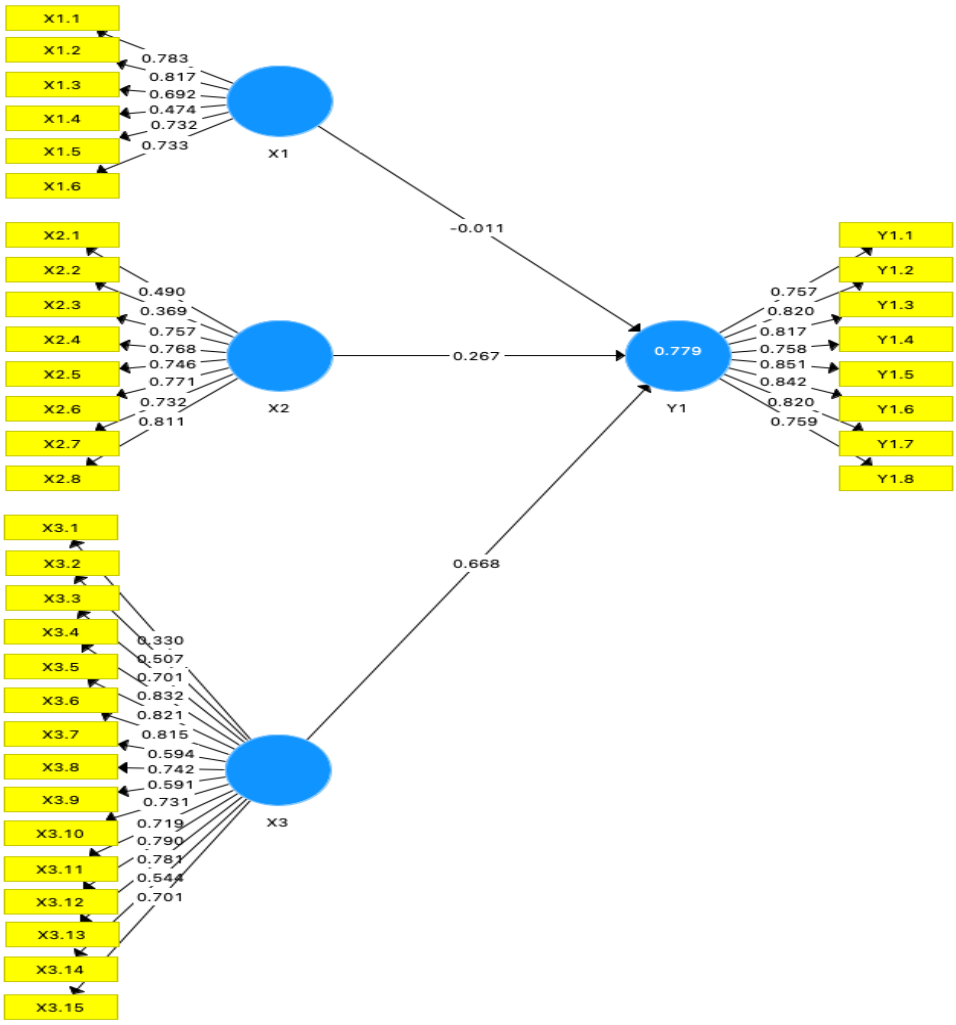
	Rata-rata	4,17	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa nilai tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata 4,26 yang artinya saya selalu mengutamakan kerjasama pada saat melaksanakan pekerjaan. Sedangkan nilai terrendah yaitu dengan rata-rata 4,12 artinya saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dan saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar dan akurat. Nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan adalah 4,17 yang artinya responden telah memberikan penilaian yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

4.2 Analisa Hasil PLS

Penelitian ini menggunakan analisis PLS yang terdiri dari model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi struktural (*inner model*). Berikut hasil analisis evaluasi model:



Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran Tahap 1

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran penting dilakukan untuk menunjukkan validitas dari reliabilitas penelitian. Model ini menjelaskan secara spesifik hubungan antara variabel laten (endogen dan eksogen) dengan indikator dan ukurannya (Musyaffi et al., 2021). Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis evaluasi yang doilakukan, yaitu:

1. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Nilai validitas konvergen memberikam nilai validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai tersebut diukur dengan parameter *outer loading* dan AVE (*avarage variance extracted*). Skor item/instrumen dapat dikatakan berhubungan apabila nilai validitas konvergen > 0,7. Nilai *outer loading* pada masing-masing indikator dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.9 Nilai Outer Loading Tahap 1

Kode	Kompensasi	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0,783				Valid
X1.2	0,817				Valid
X1.3	0,692				Tidak valid
X1.4	0,474				Tidak valid
X1.5	0,732				Valid
X1.6	0,733				Valid
X2.1		0,490			Tidak valid
X2.2		0,369			Tidak valid
X2.3		0,757			Valid
X2.4		0,768			Valid
X2.5		0,746			Valid
X2.6		0,771			Valid
X2.7		0,732			Valid
X2.8		0,811			Valid
X3.1			0,330		Tidak valid
X3.2			0,507		Tidak valid
X3.3			0,701		Valid
X3.4			0,832		Valid
X3.5			0,821		Valid
X3.6			0,815		Valid
X3.7			0,594		Tidak valid
X3.8			0,742		Valid

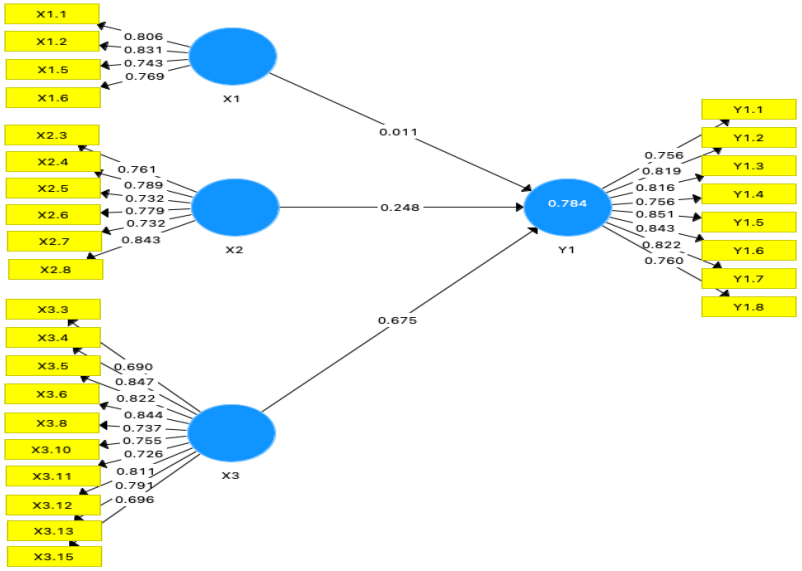
X3.9			0,591		Tidak valid
X3.10			0,731		Valid
X3.11			0,719		Valid
X3.12			0,790		Valid
X3.13			0,781		Valid
X3.14			0,544		Tidak valid
X3.15			0,701		Valid
Y1.1				0,757	Valid
Y1.2				0,820	Valid
Y1.3				0,817	Valid
Y1.4				0,758	Valid
Y1.5				0,851	Valid
Y1.6				0,842	Valid
Y1.7				0,820	Valid
Y1.8				0,759	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 4.9 didapatkan variabel kompensasi (X1) terdapat 4 item yang memiliki nilai *outer loading* >0,7 (X1.1, X1.2, X1.5, dan X1.6) dan 2 item yang memiliki nilai *outer loading* <0,7 (X1.3 dan X1.4). Pada variabel disiplin kerja (X2) terdapat 6 item yang memiliki nilai *outer loading* >0,7 (X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, dan X2.8) dan 2 item yang memiliki nilai *outer loading* <0,7 (X2.1 dan X2.2). Variabel budaya organisasi (X3) terdapat 10 item yang memiliki nilai *outer loading* >0,7 (X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.8, X3.10, X3.11, X3.12, X3.13, dan X3.15) dan 5 item yang memiliki nilai *outer loading* <0,7 (X3.1, X3.2, X3.7, X3.9, dan X3.14). Sedangkan seluruh item pada variabel kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai *outer loading* >0,7.

Item yang memiliki nilai *outer loading* >0,7 dikatakan valid dan dapat digunakan untuk tahapan pengujian selanjutnya, sedangkan item yang

memiliki nilai <0,7 dikatakan tidak valid dan harus dihapus dari model karena tidak dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Selanjutnya dilakukan pengolahan data kedua untuk memenuhi validitas konvergen (*convegent validity*) yaitu lebih dari 0,7. Hasil pengujian kedua dapat dilihat dari gambar dan tabel berikut:



Gambar 4.2 Pengujian Model Pengukuran Tahap 2

Tabel 4.10 Nilai Outer Loading Tahap 2

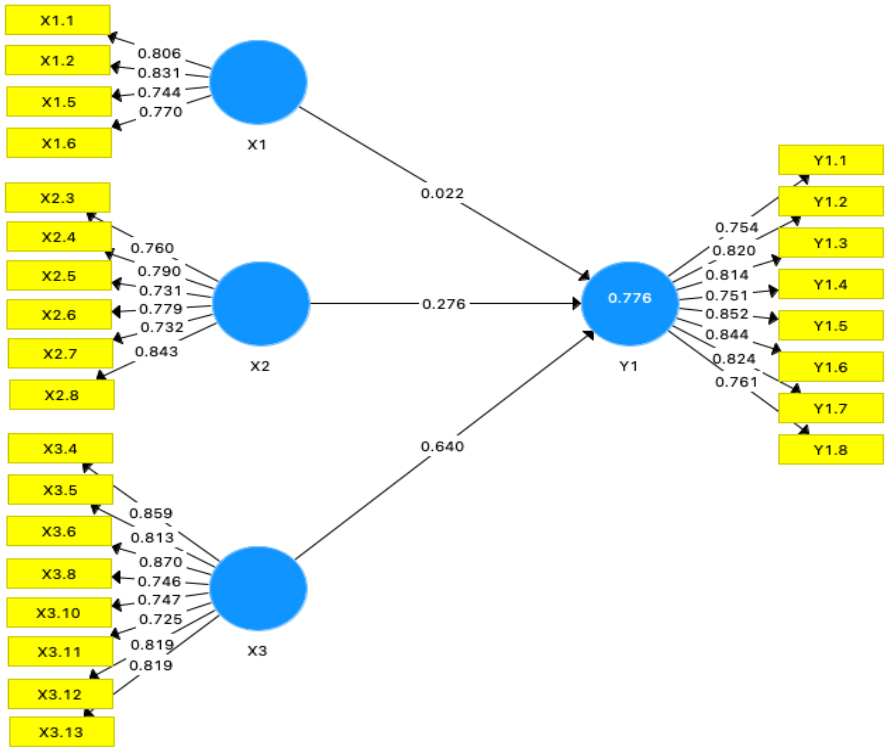
Kode	Kompensasi	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0,806				Valid
X1.2	0,831				Valid
X1.5	0,743				Valid
X1.6	0,769				Valid
X2.3		0,761			Valid
X2.4		0,789			Valid
X2.5		0,732			Valid

X2.6		0,779			Valid
X2.7		0,732			Valid
X2.8		0,843			Valid
X3.3			0,690		Tidak Valid
X3.4			0,847		Valid
X3.5			0,822		Valid
X3.6			0,844		Valid
X3.8			0,737		Valid
X3.10			0,755		Valid
X3.11			0,726		Valid
X3.12			0,811		Valid
X3.13			0,791		Valid
X3.15			0,696		Tidak Valid
Y1.1				0,757	Valid
Y1.2				0,820	Valid
Y1.3				0,817	Valid
Y1.4				0,758	Valid
Y1.5				0,851	Valid
Y1.6				0,842	Valid
Y1.7				0,820	Valid
Y1.8				0,759	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 4.10 seluruh item variabel kompensasi (X1) memiliki nilai *outer loading* >0,7 yang menunjukkan bahwa item tersebut valid. Variabel disiplin kerja (X2) seluruh item valid karena memiliki nilai >0,7. Pada variabel budaya organisasi terdapat 2 item yang memiliki nilai <0,7 (X3.3 dan X3.15) dan selebihnya valid karena memiliki nilai >0,7. Keseluruhan item dari variabel kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai >0,7.

Item memiliki nilai *outer loading* <0,7 (tidak valid) harus dihapus dari model, selanjutnya dilakukan pengolahan data ketiga untuk memenuhi validitas konvergen (*convegent validity*) yaitu lebih dari 0,7. Hasil pengujian ketiga dapat dilihat dari gambar dan tabel berikut:



Gambar 4. 3 Pengujian Model Pengukuran Tahap 3

Tabel 4.11 Nilai Outer Loading Tahap 3

Kode	Kompensasi	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0,806				Valid
X1.2	0,831				Valid
X1.5	0,744				Valid
X1.6	0,770				Valid
X2.3		0,760			Valid
X2.4		0,790			Valid

X2.5		0,731			Valid
X2.6		0,779			Valid
X2.7		0,732			Valid
X2.8		0,843			Valid
X3.4			0,747		Valid
X3.5			0,725		Valid
X3.6			0,819		Valid
X3.8			0,819		Valid
X3.10			0,859		Valid
X3.11			0,813		Valid
X3.12			0,870		Valid
X3.13			0,746		Valid
Y1.1				0,754	Valid
Y1.2				0,820	Valid
Y1.3				0,814	Valid
Y1.4				0,751	Valid
Y1.5				0,852	Valid
Y1.6				0,844	Valid
Y1.7				0,824	Valid
Y1.8				0,761	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menghapus beberapa item yang memiliki nilai <0,7 atau tidak valid maka nilai seluruh item pada tabel 4.11 sudah memenuhi kriteria validitas konvergen yaitu lebih dari 0,7. Seluruh item sudah memenuhi nilai *cross loading* >0,7 maka dapat dikatakan valid dan digunakan pada tahap pengujian selanjutnya.

2. *Discriminant Validity* (Validitas Diskiminan)

Nilai validitas diskriminan adalah nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu

konstruk penelitian. Nilai *cross loading* pada setiap variabel yang seharusnya bernilai diatas 0,70. Hasil validitas diskriminan terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Nilai Cross Loading

Kode	Kompensasi	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
X1.1	**0,806**	0,451	0,438	0,459
X1.2	**0,831**	0,508	0,534	0,437
X1.5	**0,744**	0,224	0,431	0,379
X1.6	**0,770**	0,175	0,435	0,347
X2.3	0,247	**0,760**	0,453	0,564
X2.4	0,505	**0,790**	0,667	0,628
X2.5	0,271	**0,731**	0,429	0,418
X2.6	0,428	**0,779**	0,526	0,537
X2.7	0,253	**0,732**	0,544	0,565
X2.8	0,353	**0,843**	0,785	0,769
X3.4	0,525	0,588	**0,859**	0,727
X3.5	0,581	0,608	**0,813**	0,721
X3.6	0,399	0,684	**0,870**	0,738
X3.8	0,504	0,475	**0,746**	0,618
X3.10	0,457	0,725	**0,747**	0,686
X3.11	0,339	0,578	**0,725**	0,684
X3.12	0,556	0,560	**0,819**	0,631
X3.13	0,393	0,602	**0,819**	0,701
Y1.1	0,200	0,584	0,552	**0,754**
Y1.2	0,445	0,574	0,699	**0,820**
Y1.3	0,566	0,659	0,750	**0,814**
Y1.4	0,352	0,581	0,550	**0,751**
Y1.5	0,362	0,650	0,708	**0,852**
Y1.6	0,549	0,708	0,862	**0,844**

Y1.7	0,456	0,632	0,722	**0,824**
Y1.8	0,326	0,534	0,623	**0,761**

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 4.12 menunjukan nilai *cross loading* pada masing-masing indikator lebih tinggi dari masing-masing konstruk lainnya. Dengan hasil tersebut validitas diskriminan dalam penelitian ini dapat dikatakan baik.

Selanjutnya pada pengujian validitas dapat dilihat dari nilai akar *average variance extracted* (AVE) dengan membandingkan antara korelasi konstruk. Nilai AVE diharapkan minimal 0.5. Nilai AVE dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.13 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	*Average Variance Extracted* (AVE)
Kompensasi	0,788
Disiplin Kerja	0,773
Budaya Organisasi	0,801
Kinerja Karyawan	0,804

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 4.13 dijelaskan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan valid dan diterima.

3. *Composite Reliability* (Uji Reliabilitas)

Nilai *composite reliability* adalah ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Untuk mengukur reliabilitas kunstruk dapat dilakukan

dengan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Dalam mengukur konsistensi internal dari indikator dengan minimal nilai yang diharapkan yaitu 0,7.

Tabel 4.14 Data Hasil *Chronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	*Chronbach Alpha*	*Composite Reliability*
Kompensasi	0,798	0,867
Disiplin Kerja	0,867	0,899
Budaya Organisasi	0,920	0,935
Kinerja Karyawan	0,922	0,936

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 4.14 disimpulkan bahwa konstruk *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* memiliki nilai >0,7. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *internal consistency reliability*.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel laten pada penelitian. Pengujian *inner model* dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1. *R-Square*

   R Square digunakan untuk koefesien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai *R Square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Berikut tabel hasil nilai *R-Square*:

Tabel 4.15 Nilai *R-Square*

Variabel	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Kinerja Karyawan	0,776	0,770

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.15, menunjukkan nilai *R-Square* kinerja karyawan sebesar 0,776. Hasil ini menyatakan bahwa 77,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

2. *Q Square* (*Prediction Relevance*)

Q Square digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu prediksi melalui prosedur *blindfolding*. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan *predictive relevance*.

Tabel 4.16 *Q Square Predictive*

Variabel	SSO	SSE	Q^2(=1-SSE/SSO)
Kompensasi	480.000	480.000	
Disiplin Kerja	720.000	720.000	
Budaya Organisasi	960.000	960.000	
Kinerja Karyawan	960.000	498.393	0,481

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 4.16 menunjukan hasil bahwa nilai *Q Square* pada masing-masing variabel >0 sehingga variabel kompenasasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan memiliki *predictive relevance* yang kuat.

4.2.3 Pengujian Hipotesis (*Bootsrapping*)

Uji hipotesis dilakukan dengan nilai T-statistic dan nilai probabilitas. Statistik uji dapat dilihat pada luaran p *value* yaitu < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan > 0,05 menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan. Sedangkan nilai T-Statistik > 1,96 dapat dikatakan signifikan dan nilai statistik < 1,96 maka dikatakan tidak signifikan.

Tabel 4.17 Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1->Y1	0,022	0,032	0,070	0,310	**0,757**
X2->Y1	0,276	0,286	0,079	3,505	**0,000**
X3->Y1	0,640	0,627	0,099	6,502	**0,000**

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 dijelaskan bahwa nilai T-Statistik dari H1 kurang dari 1,96 maka hipotesis tersebut ditolak. Sedangkan nilai T-Statistik H2 dan H3 >1,96 maka hipotesis tersebut diterima. Dibawah ini merupakan penjelasan uji hipotesis pada tabel 4.17:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai P-Value 0,757 > 0,05 dan T-Statistik sebesar 0,310 < 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) **ditolak** dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai P-Value 0,000 < 0,05 dan T-Statistik sebesar 3,505 > 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai P-Value 0,000 < 0,05 dan T-Statistik sebesar 6,502 > 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.18 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan	**H1 Ditolak**
Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	**H2 Diterima**
Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	**H3 Diterima**

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.3 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 120 karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang yang didominasi oleh karyawan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 95 orang atau 79,5%, berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 43 orang atau 36,2%, dan memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 53 orang atau 45,7%.

Persepsi responden terhadap variabel kompensasi dengan nilai rata-rata 4,15 memperlihatkan hasil yang tinggi, variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata 4,24 memperlihatkan hasil yang sangat tinggi, variabel budaya organisasi dengan nilai rata-rata 4,29 memperlihatkan hasil yang sangat tinggi, dan variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 4,26 memperlihatkan hasil yang sangat tinggi.

4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini berdasarkan uji hipotesis yang menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh positif pada karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang. Hal ini berdasarkan nilai P-Value sebesar 0,757 lebih besar dari 0,05 dan nilai T-Statistik sebesar 0,310 lebih kecil dari 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak dan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosasih et al., (2020); Rahadian et al., (2020); Syam dan Iba (2022). Akan tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al., (2019), Marlius dan Pebrina (2022) dan Rinny et al., (2020).

Penelitian dilakukan oleh Wijaya et al., (2019) pada karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Bagian Sekertariat Kota memberikan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan

menggunakan sampel sebanyak 35 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS dan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung oleh fenomena-fenomena yang terjadi pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota: Uang lembur yang tidak diberikan oleh pihak kantor tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun karyawan lembur kerja dan tidak mendapatkan kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena karyawan memiliki rasa tanggungjawab dan loyalitas terhadap kantor. Penelitian ini menggunakan teori kompensasi Sutrisno (2010) yang teridi dari kompensasi langsung dan tidak langsung sedangkan kinerja karyawan menggunakan teori Mangkunegara (2011) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.

Peneltiian ini menggunakan SmartPLS 3.0 dan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dari sampel sebanyak 120 karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang. Walaupun kedua penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yang sama, ada perbedaan pada metode analisis yang digunakan SmartPLS dan SPSS. Selain itu, jumlah sampel yang digunakan juga berbeda serta perusahaan yang diteliti. Hasil analisis penelitian ini dengan Wijaya et al., (2019) mungkin menunjukkan perbedaan yang signifikan, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut serta variabel lainnya yang diteliti. Teori kompensasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu Dessler (2013) kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan teori kinerja karyawan menggunakan Mathis & Jackson (2004) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja,

ketepatan waktu, dan kerjasama dengan rekan kerja. Perbedaan teori, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan alat analisis dari perbandingan kedua penelitian tentunya menghasilkan kuesioner dengan pertanyaan/pernyataan yang berbeda sehingga hasil dan penerapannya akan berbeda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marlius dan Pebrina (2022) menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan tersebut. Perusahaan yang diteliti oleh peneliti sejenis dengan perusahaan yang diteliti olrh Marlius dan Pebrina (2022), yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industri kelapa sawit. Dilihat dari data bulan Januari-Juni 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan setiap bulannya, yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya motivasi, keterlambatan kompensasi, dan kurangnya disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rinny et al., (2020) menggunakan teori kompensasi Hasibuan (2018) dan kinerja karyawan Wirawan (2015), penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 77 kaaryawan Universitas Mercu Buana. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Mayoritas responden pada penelitian ini berusia (kurang dari 25 tahun dan 25-30 tahun) serta telah bekerja (kurang dari 3 tahun). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang bertolak belakang dengan kinerja, yaitu semakin tinggi kompensasi maka kinerja akan semakin rendah. Berdasarkan hasil wawancara, walaupun masa bekerja karyawan belum dapat

dikatakan lama tetapi kompensasi yang diberikan berada pada kategori cukup/standar dan belum dirasakan kepuasan yang maksimal.

Pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan teori kompensasi Dessler (2013) dan kinerja karyawan Mathis & Jackson (2004) dengan menggunakan sampel sebanyak 120 karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mayoritas responden pada penelitian ini berusia (< 25 tahun 25-30 tahun) dan telah bekerja dalam jangka waktu (< 2 tahun). Kompensasi yang sudah diberikan pada karyawan secara adil tetap tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perbandingan antara kedua penelitian terdapat perbedaan yang signifikan dalam teori yang digunakan, jumlah sampel, dan lokasi penelitian. Namun terdapat persamaan yang cukup signifikan pada karakteristik responden, mayoritas usia responden kedua penelitian yaitu <25 tahun dan 25-30 tahun. Mayoritas masa bekerja penelitian Rinny et al., (2020) kurang dari 3 tahun karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan berada pada kategori cukup/standar dan belum dirasakan kepuasan yang maksimal. Sedangkan mayoritas masa bekerja penelitian ini yaitu < 2 tahun. Pada usia dan masa bekerja tersebut, menandakan bahwa karyawan masih dalam tahap awal karir dan mungkin memiliki pengalaman yang terbatas dalam bidang tersebut. Dengan masa kerja yang belum cukup lama, karyawan belum memiliki pengalaman yang cukup untuk menangani tugas-tugas yang kompleks atau mengambil tanggung jawab yang lebih besar, sehingga berpengaruh pada

tingkat gaji. Hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini berdasarkan uji hipotesis yang menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif pada karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang. Hal ini berdasarkan nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik sebesar 3,505 lebih besar dari 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperukuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anah et al., (2020), Anastasia et al., (2020), dan Muspiron et al., (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anah et al., (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Metode yang digunakan pada penelitian Anah et al., yaitu metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan

sampel sebanyak 32 karyawan Koperasi Berkah Makmur. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dari kuesioner dan data sekunder. Teori disiplin kerja yang digunakan Anah et al., yaitu Hasibuan (2012) dan kinerja karyawan menggunakan Mangkunegara (2011).

Sedangkan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka untuk mengetahui hubungan antar variabel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner lalu diolah menggunakan alat analisis. Sedangkan teori yang digunakan peneliti berbeda pada variabel disiplin kerja yaitu Agustini (2011) dan variabel kinerja karyawan menggunakan Mathis & Jackson (2004) dimana terdapat berbagai dimensi yang berbeda, hal ini menimbulkan sejumlah pertanyaan yang beragam. Ketika pertanyaan-pertanyaan ini muncul akan menghasilkan beragam cara pandang atau persepsi berbeda. Dengan kata lain, keberagaman dimensi ini menciptakan ruang bagi pemikiran yang beragam dan interpretasi yang berbeda-beda.

Anastasia et al., (2020) menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja terlah dibuktikan oleh hasil analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur. Permasalahan penelitian Anastasia et al. terletak pada kinerja karyawan yang kurang baik seperti tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, menurunnya ketepatan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di perusahaan

serta menurunnya kerjasama antar karyawan. Teori yang digunakan mengenai disiplin kerja menggunakan Hasibuan (2013) dan kinerja karyawan Bangun (2012).

Sedangkan penelitian ini menggunakan PLS yang dimana menjelaskan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan telah terbukti. Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Permasalahan pada penelitian yang dilakukan peneliti yaitu ketidakpatuhan pada jadwal kerja seperti keterlambatan hadir. Teori disiplin kerja yang digunakan peneliti yaitu Agustini (2011) dan variabel kinerja karyawan menggunakan Mathis & Jackson (2004). Meskipun persamaan penelitian ini dan penelitian Anastasia et al. dilakukan pada perusahaan sejenis yaitu industri kelapa sawit. Terdapat perbedaan seperti karakteristik karyawan, jumlah responden, dan permasalahan mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan pada penelitian Anastasia et al. sehingga hasilnya pun akan berbeda.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dlakukan Muspiron et al., (2020) menyatakan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS dan SmartPLS 2.0 sebagai alat analisis.

Hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan pondasi yang kuat untuk

peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika disiplin kerja dari setiap karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini berdasarkan uji hipotesis yang menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif pada karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang. Hal ini berdasarkan nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan T-Statistik sebesar 6,502 lebih besar dari 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini diperoleh bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawaty dan Lo (2020), Diana et al., (2021) dan Febrina et al., (2021) menghasilkan data penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahmawaty dan Lo (2020) tetapi menunjukkan beberapa perbedaan yang cukup signifikan, seperti teori budaya organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teori budaya organisasi Robbins & Judge (2015) dan kinerja karyawan Mathis & Jackson (2004), sedangkan penelitian Rahmawaty dan Lo (2020) menggunakan teori budaya organisasi (Pacanowsky & Trujillo, 2009) dan

kinerja karyawan (Russel, 2013). Selain itu, terdapat perbedaan dalam penggunaan sampel, dimana penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 120 responden sedangkan penelitian Rahmawaty dan Lo (2020) menggunakan sampel sebanyak 113 responden. Berdasarkan perbandingan ini dapat menjadi landasan untuk menjelaskan bagaimana penggunaan teori dan jumlah sampel dapat mempengaruhi hasil penelitian mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Penelitian Diana et al., (2021) dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Jawa Timur dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode survei dan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari 106 karyawan di Dinas Pendidikan Jawa Timur. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis jalur dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT Lahan Agro Inti Ketapang dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan kuesioner dari 120 karyawan. Data analisis yang diperoleh dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM- PLS).

Febrina et al., (2021) menyatakan budaya organisasi berkaitan dengan cara karyawan memahami karakteristik budaya organisasi, yang diterapkan sesuai

dengan budaya yang ada. Karakteristik seperti kesadaran diri, agresivitas, dan orientasi tim dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Jika seluruh karyawan berkontribusi maka akan meningkatkan kinerja dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini melalui kuesioner pada karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran yang ditunjukan pada PT Lahan Agro Inti Ketapang dalam hal yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

1. Secara teoritis, melibatkan beberapa teori terkait kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Menurut Simamora (2004) keadilan kompensasi adalah keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu kedalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang

diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Masukan karyawan meliputi pengalaman, pendidikan, keahlian khusus, upaya dan waktu kerja. Teori disiplin kerja: (Skinner, 1969) *reinforcement theory* berfokus pada bagaimana perilaku dapat diperkuat atau dikurangi melalui penguatan positif dan negatif. Dalam konteks disiplin kerja, penerapan penghargaan untuk perilaku disiplin yang baik dan konsekuensi untuk ketidakdisiplinan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Teori budaya organisasi: *The Kirkpatrick Model* yang menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam membangun budaya yang kuat. Pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka yang berdampak positif pada kinerja. Teori kinerja karyawan: Teori SMART menyarankan bahwa tujuan untuk karyawan harus Spesifik, *Measurable* (terukur), *Achievable* (dapat dicapai), *Relevant* (relevan), dan *Time-bound* (berbatas waktu), sehingga tujuan yang jelas ini dapat meningkatkan fokus dan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Teori-teori ini diharapkan dapat membantu memahami kompleksitas hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini meliputi variabel kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja. Dengan ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel yang lebih relevan dengan menambahkan variabel lain dalam penelitian selanjutnya dan menggunakan sampel yang lebih besar sehingga model yang dihasilkan dapat lebih baik.

2. Secara praktis, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Pada indikator variabel kompensasi “saya mendapatkan bonus sebanding dengan pengorbanan (waktu, tenaga, dan pikiran)” mendapat nilai interval 3,58 (tinggi). Hal ini perusahaan harus memperbaiki dan memperhatikan kembali sistem kompensasi yang dimiliki dengan melakukan evaluasi sistem bonus dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus memastikan bahwa bonus yang diberikan harus sesuai dengan pencapaian karyawan, dengan ini karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Pada indikator variabel disiplin kerja “saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja” mendapatkan nilai interval 3,74 (tinggi). Dengan hal tersebut perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan kerja para karyawan dengan menentukan aturan dan kebijakan yang jelas serta memastikan seluruh karyawan bekerja dengan norma dan aturan yang telah ditetapkan terutama dalam hal waktu kehadiran.

Pada indikator variabel budaya organisasi “saya terdorong untuk menjadi karyawan yang berani mengambil resiko” mendapatkan nilai interval 3,76 (tinggi). Hal ini harus diperhatikan perusahaan karena dengan karyawan yang tidak berani mengambil resiko akan berdampak pada daya saing perusahaan. Dengan itu perusahaan memastikan budaya organisasi yang dimiliki dapat mendukung dalam pengambilan resiko sehingga karyawan merasa aman dalam mengambil resiko tanpa takut akan konsekuensi yang berlebihan jika usaha mereka tidak berhasil. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan mengenai manajemen resiko.

Pada indikator variabel kinerja karyawan “saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan” dan “saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar dan akurat” mendapatkan nilai interval 4,12 (tinggi). Perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan perusahaan mengenai kinerja karyawan dengan memastikan bahwa kebijakan tersebut dapat mendukung karyawan dalam mencapai target dan melakukan pekerjaan mereka dengan akurat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penulisan dan penyusunan penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun terdapat keterbatasan yaitu dalam proses pengambilan data, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar melalui *Google Form* (*g-form*) yang tidak menunjukkan keadaan sebenarnya karena peneliti tidak mengawasi responden dalam memilih jawaban secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwijaya, & Widyaiswara. (2019). Hubungan Lama Bekerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, *08*(01).

Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Penerbit Madenatera.

Anah, S., Catur Widayati, C., & Anggi, W. (2020). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Discipline on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *1*(2). https://doi.org/10.31933/DIJDBM

Anastasia, N., Sanjaya, H., Adyajaya, L., Angkasa, V., Sylvia, & Harahap, R. A. (2020). The Effect Of Competence, Work Stress, And Work Discipline On Employee Performance At PT Sawit Riau Makmur. *Jurnal Mantik*, *3*(36), 723–732. https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/index

Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, *1*(01), 24–33. https://doi.org/https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resouce Management* (5th ed). South-Western Cengage Learning.

Burmansyah, B., Seri, H., & Asiati, D. I. (2019). THE EFFECT OF LEADERSHIP, INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF HIGH SCHOOL TEACHERS

IN THE DISTRICT OF WEST PEMULUTAN OGAN ILIR, SOUTH SUMATRA. *KOLEGIAL*, *7*(9), 135–149. https://doi.org/https://doi.org/10.55744/kolegial.v7i2.98

Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed). Sage Publications.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed). Sage Publications.

Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). THE EFFECT OF COMPENSATION ON SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, *1*(1), 66. https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524

Dessler, G. (2013). *Sumber Daya Manusia* (Jilid 2). Prenhallindo.

Diana, I. N., Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Ertanto, A. H. (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *8*(2), 545–553. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0545

Dingel, J., & Maffet, M. G. (2020). THE EFFECT OF JOB DESCRIPTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH COMPENSATION AS AN INTERVENING VARIABLE (Case Study on Nurse and Medical Doctor of Chicago District). *Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, *1*(2), 40–57. https://medalionjournal.com/

Emron, E., Yohny, A., & Imas, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Alfabeta.

Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia*. *2*(1).

Febrina, S. C., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2021). The Impact of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia. *Journal of Asian Finance*, *8*(11), 285–0296. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no11.0285

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Perkasa.

Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.

Kosasih, R., Welliam, Roynaldo, & Tambun, H. D. (2020). *Effect Of Work Satisfaction, Financial Compensation And Work Competency Of Employee Performance In PT Inter Wahana Nusantara Medan*. *3*(36), 773–779. https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/index

Laksono, A. A. (2023). The Impact Learning Organization and Organization Culture To Employee Performance, Mediated By Knowledge Sharing (Empirical Study On Bumitama Agri LTD.). *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, *5*(2), 145–157. https://doi.org/10.34306/att.v5i2.249

Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. *International Review of Management and Marketing*, *10*(3), 54–63. https://doi.org/10.32479/irmm.9922

Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia*. https://doi.org/10.46306/vls.v2i2

Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*, *3*(1).

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management* (10th ed). Thomson.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1119–1130. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652

Muspiron, Hairudinor, & Febrianto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Keja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Tiga Daun Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, *9*(1).

Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2021). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS)*. Pascal Books.

Narayana, A. (2017). A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance. *American Journal of Engineering and Technology Management*, *2*(5), 72. https://doi.org/10.11648/j.ajetm.20170205.13

Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif Cetakan Keempat*. Penerbit Gajah Mada University Press.

Owens, R. G. (1991). *Organizational Behavior In Education*. Prentice Hall.

Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM))*. Lentera Ilmu Madani.

Rahadian, M. I., Sudiarditha, K. R., & Saptono, A. (2020). Building Employee Performance Based on Compensation and Work Training With Variables of Work Satisfaction (Performance Analysis of PT. Harapan Abadi Employees). *Journal of Accounting and Finance Management*, *1*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v1i4.22

Rahmawaty, A., & Lo, S. J. (2020). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR THAT MEDIATED THOSE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE AT XYZ ORGANIZATION. *Dinasti International Journal of Management Science*, *2*(3). https://doi.org/10.31933/dijms.v2i3

Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, *8*(6), 67–71. https://doi.org/10.32479/irmm.7167

Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, *5*(2), 39–48. https://www.researchgate.net/publication/362488344

Rivai, V. (2015). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed). Pearson Education.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Skinner, B. F. (1969). *Contingencies of Reinforcement: A Theoretical Analysis* . Appleton-Century-Crofts.

Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Statistika Untuk Penelitian* (32 ed.). Penerbit Alfabeta.

Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.

Suratman, A., & Supriyantiningsih, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, *27*(1), 46–60.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Kencana .

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedelapan). Kencana Prenada Media Group.

Syam, F., & Iba, Z. (2022). THE EFFECT OF COMPETENCY, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON INCREASING THE PERFORMANCE OF TEACHER PERFORMANCE AT NEGERI SUB-DISTRICT BANDAR BARU PIDIE JAYA. *IndOmera*, *3*(6), 12–19. https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.298

Widarko, A., & Brotosuharto, M. K. A. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *2*(2), 123–138. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207

Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, *10*(4).

Wijaya, W., Widayati, C. C., & Kusuma, S. H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, *5*(2), 289.

Yasin, M., & Priyono, J. (2016). *Analisis Faktor Usia, Gaji dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian)*.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada Yth. Responden Penelitian

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Adinda Farah Salsabila

NIM : 19311125

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun proposal dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Lahan Agro Inti Ketapang", maka saya mohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/I berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Adinda Farah Salsabila

A. Identitas Responden

1. Nama:
2. Jenis Kelamin:
    a. Laki-Laki
    b. Perempuan
3. Usia:
    a. < 25 tahun
    b. 25 – 30 tahun
    c. 31- 40 tahun
    d. 41- 50 tahun
    e. > 50 tahun
4. Lama Bekerja:
    a. Kurang dari 2 tahun
    b. 2 – 5 tahun
    c. 5 – 10 tahun
    d. 10 – 15 tahun
    e. Lebih dari 15 tahun
5. Jabatan:

A. Kompensasi

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (Setuju)

5 = Sangat Setuju (SS)

Kompensasi Langsung						
No.	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
X1.1	Saya mendapatkan upah sesuai dengan jumlah jam kerja yang disepakati					
X1.2	Saya mendapatkan gaji yang adil setiap bulannya					
X1.3	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan peran atau posisi di perusahaan					
X1.4	Saya mendapatkan bonus sebanding dengan pengorbanan (waktu, tenaga, dan pikiran)					
Kompensasi Tidak Langsung						
X1.5	Saya mendapatkan asuransi yang dijamin oleh perusahaan					
X1.6	Saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan					

B. Disiplin Kerja

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (Setuju)

5 = Sangat Setuju (SS)

Kehadiran						
No.	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
X2.1	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
X2.2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
Ketaatan pada Atasan						
X2.3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
X2.4	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan					
Kesadaran Kerja						
X2.5	Saya mampu melakukan pekerjaan saya sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					
X2.6	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang perusahaan berikan					
Tanggung Jawab						
X2.7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada					
X2.8	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan					

C. Budaya Organisasi

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Netral (N) 4 = Setuju (Setuju) 5 = Sangat Setuju (SS)						
Inovasi dan Pengambilan Resiko						
No.	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
X3.1	Saya terdorong untuk menjadi karyawan yang berani mengambil resiko					
X3.2	Saya didorong untuk menjadi karyawan yang inovatif					
Memperhatikan Detail						
X3.3	Saya memiliki ketelitian dalam bekerja					
X3.4	Saya melaksanakan tugas dengan akurat					
Orientasi pada Hasil						
X3.5	Saya diberi waktu yang optimal untuk menyelesaikan pekerjaan					
X3.6	Saya dapat mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja					
Orientasi pada Orang						
X3.7	Adanya keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi					
X3.8	Adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja karyawan					
Orientasi pada Tim						
X3.9	Adanya program kerja yang dikerjakan secara berkelompok/tim					
X3.10	Adanya komunikasi yang baik antar rekan kerja					

Keagresifan						
X3.11	Saya melakukan pekerjaan dengan giat					
X3.12	Saya inisiatif dalam ketepatan waktu					
X3.13	Saya selalu tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
Stabilitas						
X3.14	Adanya lingkungan kerja yang nyaman					
X3.15	Adanya pemberian tugas yang jelas dan konsisten pada karyawan					

D. Kinerja Karyawan

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (Setuju)

5 = Sangat Setuju (SS)

Kualitas Kerja						
No.	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
Y1.1	Saya selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan					
Y1.2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan					
Kuantitas Kerja						
Y1.3	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					

Y1.4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
Ketepatan Waktu						
Y1.5	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal					
Y1.6	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar dan akurat					
Kerjasama dengan Rekan Kerja						
Y1.7	Saya mampu bekerja sama dengan baik antar rekan kerja					
Y1.8	Saya selalu mengutamakan kerjasama pada saat melaksanakan pekerjaan					

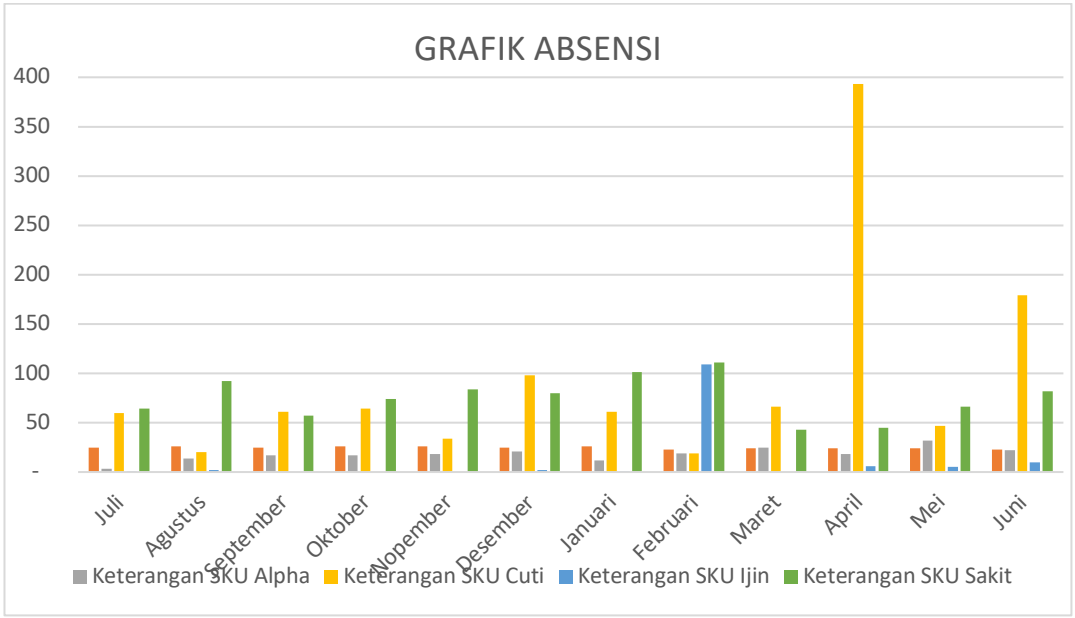
Lampiran 2

Data Kehadiran Karyawan

1. Tabel absensi karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Keterangan					Terlambat	Total Absen
				SKU				PHL		
				Alpha	Cuti	Ijin	Sakit	UN		
1	Juli	736	25	3	60	1	64	6.151	145	6.279
2	Agustus	886	26	14	20	2	92	6.032	149	6.160
3	September	902	25	17	61	-	57	6.121	132	6.256
4	Oktober	920	26	17	64	-	74	6.076	95	6.231
5	Nopember	932	26	18	34	-	84	5.599	102	5.735
6	Desember	923	25	21	98	2	80	7.805	127	8.006
7	Januari	944	26	12	61	1	101	7.699	95	7.874
8	Februari	1.010	23	19	19	109	111	8.578	201	8.836
9	Maret	1.038	24	25	66	-	43	8.356	181	8.490
10	April	1.038	24	18	393	6	45	10.606	80	11.068
11	Mei	1.066	24	32	47	5	66	8.073	175	8.223
12	Juni	1.066	23	22	179	10	82	10.331	202	10.624
Total		**11.461**	**297**	**218**	**1.102**	**136**	**899**	**91.427**	**1.684**	**93.782**

2. Grafik absensi karyawan



Lampiran 3

Tabulasi Data Mentah

1. Kompensasi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1 Total	Mean
5	5	5	4	5	5	29	4,83
4	4	4	4	5	4	25	4,16
5	4	4	4	4	4	25	4,16
4	4	4	3	5	4	24	4
4	4	4	4	4	3	23	3,83
3	5	5	1	5	5	24	4
5	5	4	4	3	4	25	4,16
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	3	4	4	23	3,83
4	5	5	3	5	5	27	4,5
4	4	4	3	4	2	21	3,5
5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	3	3	4	3	21	3,5
4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	4	4	5	4	27	4,5
5	5	4	4	5	5	28	4,66
4	5	5	4	4	4	26	4,33
5	4	5	5	5	4	28	4,66
5	5	4	5	5	4	28	4,66
3	3	3	3	4	4	20	3,33
4	4	4	4	4	3	23	3,83
4	4	3	3	4	5	23	3,83
5	4	3	5	4	4	25	4,16
3	5	3	3	5	3	22	3,66
3	4	2	3	2	2	16	2,66

4	5	4	5	4	4	26	4,33
4	5	4	3	5	3	24	4
3	4	3	4	4	4	22	3,66
4	4	3	4	3	3	21	3,5
4	4	4	4	3	4	23	3,83
3	3	3	3	4	3	19	3,16
4	3	4	2	4	3	20	3,33
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	3	4	4	23	3,83
4	4	3	4	3	4	22	3,66
5	5	4	5	5	3	27	4,5
4	5	4	4	4	4	25	4,16
4	4	4	4	1	1	18	3
4	4	3	4	4	2	21	3,5
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	3	4	4	23	3,83
4	4	2	1	5	2	18	3
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	2	2	2	18	3
3	3	3	5	5	5	24	4
4	4	4	2	5	4	23	3,83
4	4	3	3	4	3	21	3,5
3	4	3	2	4	4	20	3,33
4	4	4	1	4	1	18	3
4	4	4	4	5	2	23	3,83
5	5	4	3	5	4	26	4,33
4	4	5	4	5	5	27	4,5
4	4	4	3	3	3	21	3,5
5	5	5	4	5	4	28	4,66
4	4	4	3	4	3	22	3,66

5	5	5	4	1	2	22	3,66
3	4	4	4	4	3	22	3,66
5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	3	3	1	3	18	3
3	4	4	5	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	3	4	3	4	4	22	3,66
4	4	4	4	4	4	24	4
4	5	4	3	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	3	3	3	21	3,5
4	4	4	4	4	2	22	3,66
3	3	2	3	1	3	15	2,5
4	4	3	3	4	5	23	3,83
4	4	3	3	4	4	22	3,66
3	4	4	4	4	4	23	3,83
4	4	4	2	2	4	20	3,33
4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	5	4	3	4	26	4,33
5	4	5	5	5	5	29	4,83
4	3	3	4	3	3	20	3,33
4	4	3	3	2	4	20	3,33
4	4	4	3	4	4	23	3,83
3	4	4	4	5	5	25	4,16
4	5	5	5	5	5	29	4,83
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	4	3	2	1	17	2,83
3	4	4	4	4	4	23	3,83

5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	4	4	1	1	18	3
4	4	4	3	2	4	21	3,5
4	5	4	4	4	4	25	4,16
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	3	23	3,83
5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	5	5	5	5	28	4,66
5	5	5	3	5	5	28	4,66
4	4	4	2	4	2	20	3,33
4	4	4	3	5	4	24	4
5	5	3	3	2	4	22	3,66
4	4	3	2	1	3	17	2,83
4	4	4	4	2	2	20	3,33
4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	5	5	5	5	30	5
3	4	4	4	4	4	23	3,83
3	4	4	4	4	4	23	3,83
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	2	1	4	3	17	2,83
4	4	4	4	1	1	18	3
4	4	4	4	1	1	18	3
2	3	3	4	4	4	20	3,33
4	4	4	4	4	3	23	3,83
4	4	4	1	1	3	17	2,83
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	3	3	4	22	3,66
4	4	1	1	1	2	13	2,16
3	3	4	3	3	4	20	3,33
4	5	3	4	4	5	25	4,16
4	5	3	4	5	4	25	4,16

2. Disiplin Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2 Total	Mean
5	4	5	5	5	5	5	5	39	4,87
4	4	5	5	4	4	4	5	35	4,37
5	4	4	4	4	5	4	5	35	4,37
5	5	3	4	3	3	5	5	33	4,12
5	5	3	5	4	4	4	4	34	4,25
4	3	4	5	3	5	4	5	33	4,12
4	2	4	4	4	4	4	5	31	3,87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
3	3	4	5	5	5	5	4	34	4,25
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,12
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	2	4	4	4	4	4	5	31	3,87
4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,12
4	2	4	5	4	4	4	5	32	4
5	5	4	5	4	5	4	5	37	4,62
4	2	4	5	4	4	4	5	32	4
4	4	4	5	4	4	4	5	34	4,25
4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,87
4	3	4	4	4	4	4	5	32	4
4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,87
5	5	4	5	4	4	4	4	35	4,37
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	3	4	4	5	32	4
5	4	5	5	5	5	4	5	38	4,75
4	3	4	4	4	4	4	5	32	4
4	2	4	4	4	4	4	4	30	3,75

5	5	5	5	4	4	4	5	37	4,62
4	4	4	4	4	4	3	5	32	4
5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,25
5	5	4	5	4	4	4	4	35	4,37
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	4	4	4	4	4	5	34	4,25
5	4	3	5	3	3	4	4	31	3,87
5	5	5	5	4	4	4	5	37	4,62
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	5	5	4	4	4	4	36	4,5
4	3	4	4	3	3	4	5	30	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,87
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,87
5	5	5	5	4	4	4	4	36	4,5
5	2	4	4	4	5	4	5	33	4,12
4	4	5	5	5	5	5	5	38	4,75
4	4	4	5	4	4	4	5	34	4,25
5	4	4	5	4	4	4	5	35	4,37
5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,87
3	3	4	5	3	4	4	4	30	3,75
5	5	4	5	4	4	4	5	36	4,5
4	4	5	5	5	5	4	5	37	4,62
4	3	5	5	5	5	5	5	37	4,62
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	4	5	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	5	4	5	5	4	4	35	4,37
4	3	5	5	3	4	4	5	33	4,12
4	4	5	5	5	5	5	5	38	4,75

4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,87
4	3	4	4	4	3	3	4	29	3,62
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,87
3	2	5	5	3	4	4	5	31	3,87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	5	5	4	4	4	4	33	4,12
5	4	5	4	5	4	5	5	37	4,62
4	4	4	4	4	3	3	4	30	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	5	3	4	4	5	5	34	4,25
5	3	5	4	4	4	4	4	33	4,12
4	4	4	4	3	3	3	4	29	3,62
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	4	5	4	4	4	5	35	4,37
4	3	5	5	4	4	4	5	34	4,25
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
3	3	4	3	4	4	4	4	29	3,62
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,12
5	5	4	5	5	5	4	4	37	4,62
4	4	4	5	5	4	4	5	35	4,37
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	5	5	5	4	4	5	35	4,37
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	1	4	5	5	5	5	5	35	4,37
5	4	5	5	5	4	4	5	37	4,62

4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	4	5	4	4	33	4,12
5	3	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	5	5	5	4	4	4	36	4,5
5	5	3	4	4	4	4	4	33	4,12
4	3	3	3	3	4	4	4	28	3,5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
3	3	3	5	3	4	5	5	31	3,87
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	2	4	4	4	4	4	4	30	3,75
4	2	4	4	4	4	4	4	30	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,12
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	4	4	3	3	4	4	29	3,62
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
3	3	4	4	4	4	4	4	30	3,75
4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,12
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	5	5	5	5	5	5	37	4,62
2	2	3	4	3	3	3	4	24	3
3	1	4	4	3	4	4	5	28	3,5
3	2	4	4	5	4	4	5	31	3,87

3. Budaya Organisasi

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3 Total	Mean
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73	4,86
4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	67	4,46
4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	62	4,13
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	66	4,4
4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	62	4,13
3	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	63	4,2
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	5	4	53	3,53
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3,86
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	68	4,53
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58	3,86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59	3,93
4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	62	4,13
4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	61	4,06
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	62	4,13
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4,66
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	61	4,06
3	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	62	4,13

4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	57	3,8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	60	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	57	3,8
2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	52	3,46
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	69	4,6
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	55	3,66
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	69	4,6
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	63	4,2
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	57	3,8
4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	63	4,2
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	54	3,6
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	55	3,66
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64	4,266
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	71	4,73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	57	3,8
4	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	5	4	59	3,93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	4,8
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	3,8
3	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	3	4	4	58	3,86
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	62	4,13

4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	65	4,33
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	64	4,26
3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	64	4,26
3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	69	4,6
2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	56	3,73
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	65	4,33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	62	4,13
4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	71	4,73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58	3,86
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	63	4,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
2	3	4	3	4	3	2	2	2	5	4	4	3	5	5	51	3,4
3	3	3	4	3	5	3	5	2	5	4	3	5	2	3	53	3,53
5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	68	4,53
3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	59	3,93
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	56	3,73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59	3,93
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	62	4,13
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4

3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57	3,8
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	65	4,33
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	50	3,33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3,86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	60	4
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	54	3,6
3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	58	3,86
2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	48	3,2
4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	64	4,26
4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	59	3,93
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	58	3,86
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	68	4,53
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71	4,73
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	52	3,46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4,4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	71	4,73
5	4	4	4	4	4	1	1	4	5	4	5	4	4	4	57	3,8
3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	64	4,26

4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	65	4,33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57	3,8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4,66
2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	64	4,26
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	59	3,93
4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	61	4,06
3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	54	3,6
3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	48	3,2
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	58	3,86
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	69	4,6
4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	69	4,6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
2	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	53	3,53
3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	54	3,6
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57	3,8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	54	3,6
3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55	3,66
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	56	3,73
4	4	3	4	4	5	4	1	4	4	5	4	5	3	3	57	3,8
4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55	3,66

4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	60	4
4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	64	4,26

4. Kinerja Karyawan

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1 Total	Mean
5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	5	4	5	4	4	5	36	4,5
5	5	4	4	5	4	4	4	35	4,37
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	4	4	4	3	5	5	34	4,25
4	4	4	4	4	3	4	5	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	4	4	4	4	4	4	33	4,12
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	4	4	5	4	5	5	36	4,5
4	4	4	4	4	3	5	4	32	4
4	4	3	4	4	4	4	5	32	4
3	4	4	4	4	4	4	4	31	3,87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,12
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4

4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,12
5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,87
4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,87
3	4	4	4	4	4	4	4	31	3,87
5	5	4	5	5	4	4	5	37	4,62
4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,12
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	4	4	4	4	4	3	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
3	4	5	3	4	4	4	3	30	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,12
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,12
5	4	4	4	4	4	5	5	35	4,37
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
5	5	4	4	4	4	5	5	36	4,5
5	4	4	5	4	4	5	4	35	4,37
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,12

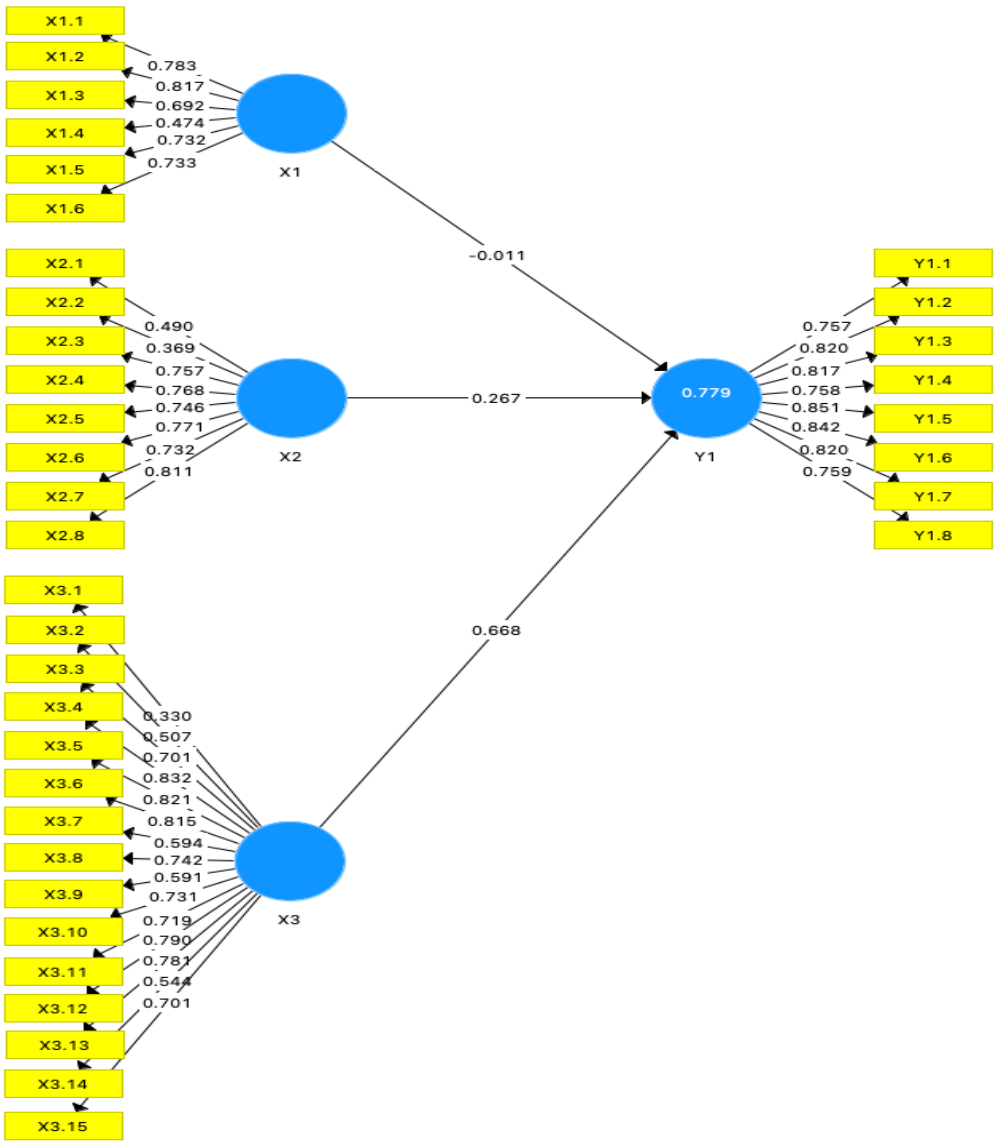
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	5	5	4	4	3	3	32	4
4	4	3	3	5	5	5	5	34	4,25
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	3	4	3	3	3	3	27	3,37
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,12
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,12
4	4	4	4	3	3	4	4	30	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	4	4	4	4	4	5	34	4,25
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,12
5	5	4	5	5	4	5	5	38	4,75
4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	4	4	5	5	5	5	38	4,75
4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	4	4	4	4	4	5	34	4,25

4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	5	5	5	5	5	5	39	4,87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	5	4	4	5	5	35	4,37
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,12
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	4	5	5	5	35	4,37
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	4	4	4	4	5	5	35	4,37
3	4	4	3	4	3	4	4	29	3,62
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	4	4	5	4	5	5	37	4,62
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
3	4	4	4	4	4	4	4	31	3,87
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	3	4	4	4	4	4	30	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	4	4	5	4	4	4	35	4,37
4	4	4	4	3	4	4	4	31	3,87
3	4	5	4	5	3	4	4	32	4
4	4	3	4	4	5	4	4	32	4

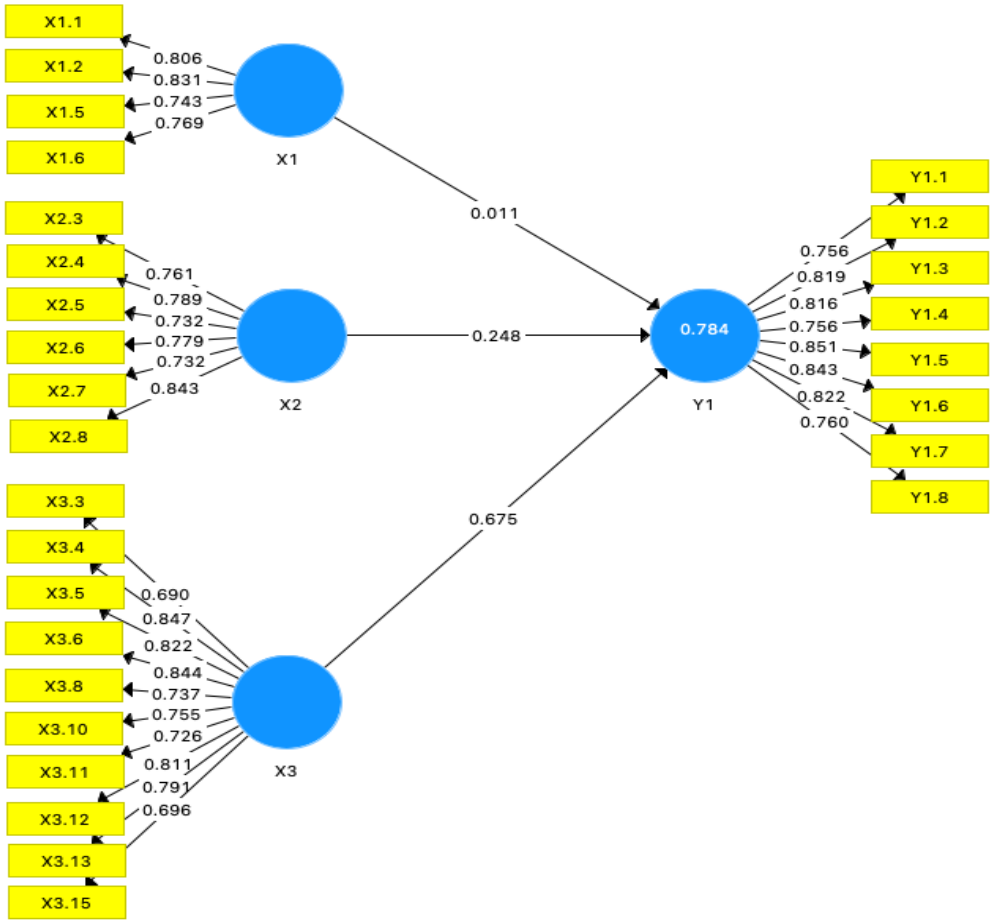
Lampiran 4

Hasil Uji Outer Model

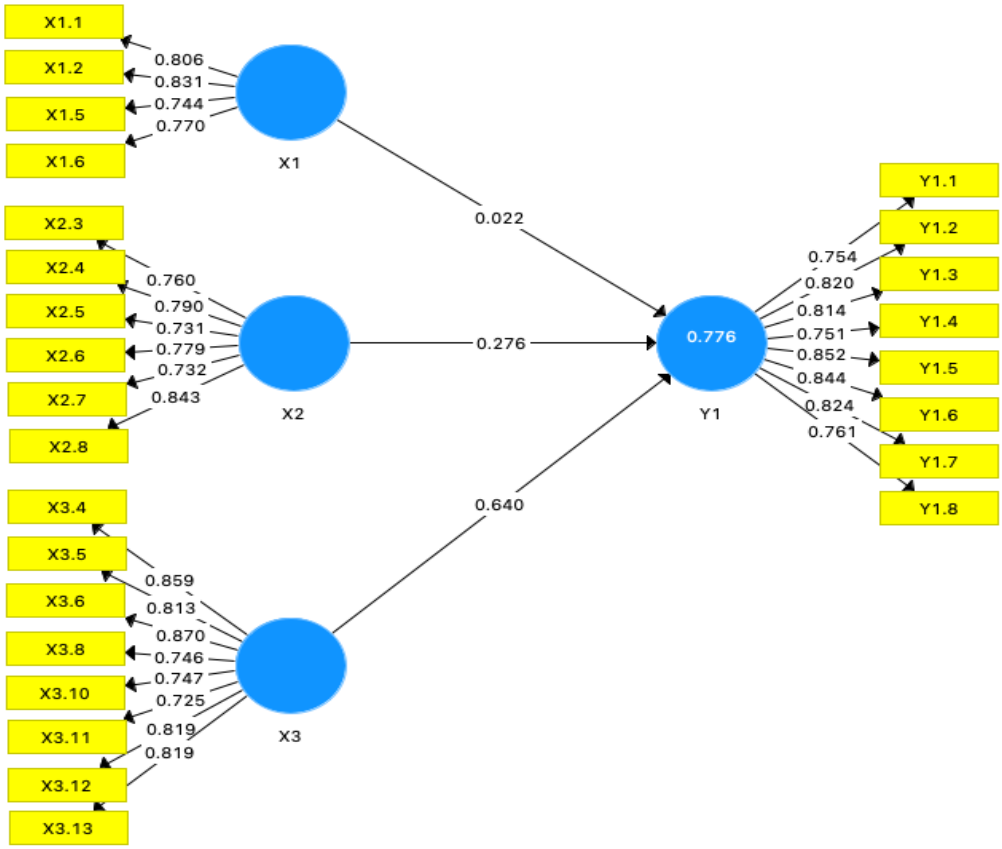
1. Hasil Uji Outer Model Tahap 1



2. Hasil Uji Outer Model Tahap 2



3. Hasil Uji Outer Model Tahap 3



4. Outer Loading Tahap 1

Kode	Kompensasi	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
X1.1	0,783			
X1.2	0,817			
X1.3	0,692			
X1.4	0,474			
X1.5	0,732			
X1.6	0,733			
X2.1		0,490		
X2.2		0,369		
X2.3		0,757		

X2.4		0,768		
X2.5		0,746		
X2.6		0,771		
X2.7		0,732		
X2.8		0,811		
X3.1			0,330	
X3.2			0,507	
X3.3			0,701	
X3.4			0,832	
X3.5			0,821	
X3.6			0,815	
X3.7			0,594	
X3.8			0,742	
X3.9			0,591	
X3.10			0,731	
X3.11			0,719	
X3.12			0,790	
X3.13			0,781	
X3.14			0,544	
X3.15			0,701	
Y1.1				0,757
Y1.2				0,820
Y1.3				0,817
Y1.4				0,758
Y1.5				0,851
Y1.6				0,842
Y1.7				0,820
Y1.8				0,759

5. Outer Loading Tahap 2

Kode	Kompensasi	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
X1.1	0,806			
X1.2	0,831			

X1.5	0,743			
X1.6	0,769			
X2.3		0,761		
X2.4		0,789		
X2.5		0,732		
X2.6		0,779		
X2.7		0,732		
X2.8		0,843		
X3.3			0,690	
X3.4			0,847	
X3.5			0,822	
X3.6			0,844	
X3.8			0,737	
X3.10			0,755	
X3.11			0,726	
X3.12			0,811	
X3.13			0,791	
X3.15			0,696	
Y1.1				0,757
Y1.2				0,820
Y1.3				0,817
Y1.4				0,758
Y1.5				0,851
Y1.6				0,842
Y1.7				0,820
Y1.8				0,759

6. Outer Loading Tahap 3

Kode	Kompensasi	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
X1.1	0,806			
X1.2	0,831			
X1.5	0,744			
X1.6	0,770			
X2.3		0,760		

X2.4		0,790		
X2.5		0,731		
X2.6		0,779		
X2.7		0,732		
X2.8		0,843		
X3.4			0,747	
X3.5			0,725	
X3.6			0,819	
X3.8			0,819	
X3.10			0,859	
X3.11			0,813	
X3.12			0,870	
X3.13			0,746	
Y1.1				0,754
Y1.2				0,820
Y1.3				0,814
Y1.4				0,751
Y1.5				0,852
Y1.6				0,844
Y1.7				0,824
Y1.8				0,761

7. Nilai Cross Loading

Kode	Kompensasi	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
X1.1	**0,806**	0,451	0,438	0,459
X1.2	**0,831**	0,508	0,534	0,437
X1.5	**0,744**	0,224	0,431	0,379
X1.6	**0,770**	0,175	0,435	0,347
X2.3	0,247	**0,760**	0,453	0,564
X2.4	0,505	**0,790**	0,667	0,628
X2.5	0,271	**0,731**	0,429	0,418
X2.6	0,428	**0,779**	0,526	0,537
X2.7	0,253	**0,732**	0,544	0,565

X2.8	0,353	**0,843**	0,785	0,769
X3.4	0,525	0,588	**0,859**	0,727
X3.5	0,581	0,608	**0,813**	0,721
X3.6	0,399	0,684	**0,870**	0,738
X3.8	0,504	0,475	**0,746**	0,618
X3.10	0,457	0,725	**0,747**	0,686
X3.11	0,339	0,578	**0,725**	0,684
X3.12	0,556	0,560	**0,819**	0,631
X3.13	0,393	0,602	**0,819**	0,701
Y1.1	0,200	0,584	0,552	**0,754**
Y1.2	0,445	0,574	0,699	**0,820**
Y1.3	0,566	0,659	0,750	**0,814**
Y1.4	0,352	0,581	0,550	**0,751**
Y1.5	0,362	0,650	0,708	**0,852**
Y1.6	0,549	0,708	0,862	**0,844**
Y1.7	0,456	0,632	0,722	**0,824**
Y1.8	0,326	0,534	0,623	**0,761**

8. Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	X3	Y1
X1	0,788*			
X2	0,448	0,773*		
X3	0,584	0,755	0,801*	
Y1	0,519	0,770	0,862	0,804*

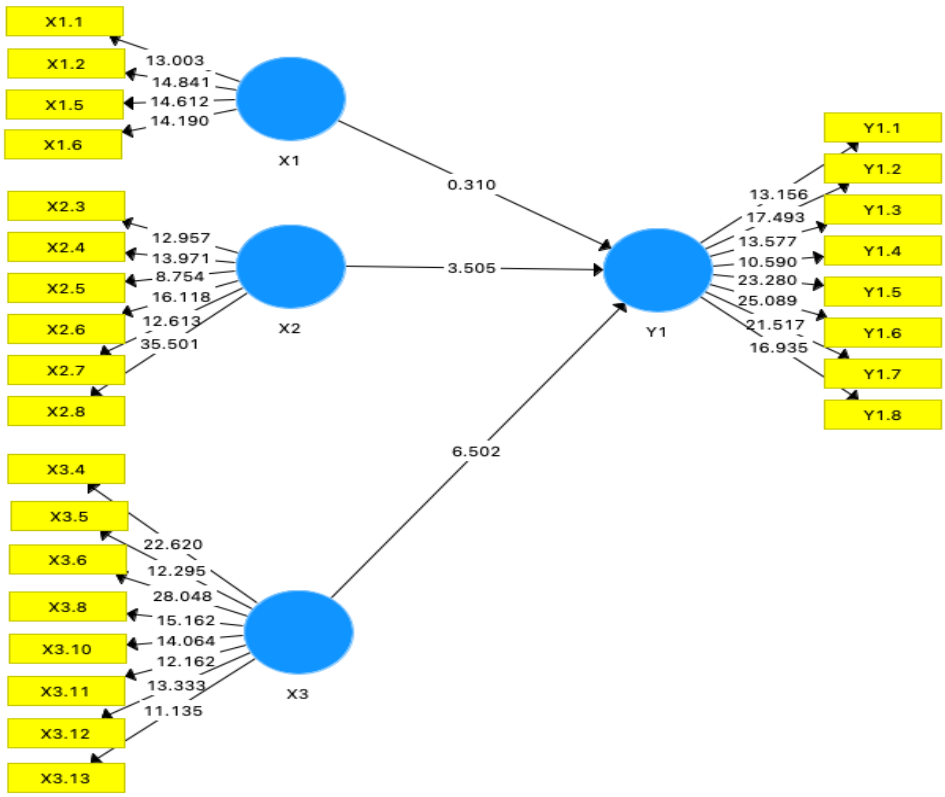
9. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,798	0,867	0,867
X2	0,867	0,899	0,899
X3	0,920	0,935	0,935
Y1	0,922	0,936	0,936

Lampiran 5

Hasil Uji Inner Model

1. Hasil Uji Inner Model



2. Uji R-Square

Variabel	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Kinerja Karyawan	0,776	0,770

3. Uji Q Square (Relevansi Predeksi)

	SSO	SSE	Q^2(=1-SSE/SSO)
X1	480.000	480.000	
X2	720.000	720.000	
X3	960.000	960.000	
Y1	960.000	498.393	0,481

4. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1->Y1	0,022	0,032	0,070	0,310	**0,757**
X2->Y1	0,276	0,286	0,079	3,505	**0,000**
X3->Y1	0,640	0,627	0,099	6,502	**0,000**

Lampiran 6

Biodata Peneliti

Nama	: Adinda Farah Salsabila
Tempat/Tgl Lahir	: Muara Bungo, 09 Agustus 2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
NIM	: 19311125
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Alamat	: Desa Mudal, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta, 55581
Email	: 19311125@students.uii.ac.id
	: adindafsalsa@gmail.com