

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT. BINTANG SINAR RIAU

*(The Influence of Organizational Culture, Compensation and Work
Discipline on Employee Performance PT. Bintang Sinar Riau)*

SKRIPSI

Oleh:

**NAMA : DIDIK PRASTYO
NIM 2061201066
JURUSAN : MANAJEMEN**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2024

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT. BINTANG SINAR RIAU

*(The Influence of Organizational Culture, Compensation and Work
Discipline on Employee Performance PT. Bintang Sinar Riau)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh:

NAMA : DIDIK PRASTYO
NIM 2061201066
JURUSAN : MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DIDIK PRASTYO
NIM : 2061201066
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG SINAR RIAU

DISETUJUI:

PEMBIMBING I



MASIRUN, SE., M.Si
NIDN : 1002077101

PEMBIMBING II



Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN : 1021088602



DEKAN

Dr. DIONANIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN : 1006067101



KEPALA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DIDIK PRASTYO
NIM : 2061201066
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BINTANG SINAR RIAU

KETUA



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS



Dr. IDEL WALDELMi, SE.I, M.Si
NIDN : 1008078602

ANGGOTA

NAMA PENGUJI



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

NAMA PENGUJI



Dr. HARDI, SE., MM
NIDN : 1015058102

NAMA PENGUJI



PRAMA WIDAYAT, S.E., M.M., AAAIK
NIDN : 1025128504

NAMA PENGUJI



Dr. IDEL WALDELMi, SE.I, M.Si
NIDN : 1008078602

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BINTANG SINAR RIAU**

**OLEH:
DIDIK PRASTYO
NIM: 2061201066**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Sinar Riau. Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Sinar Riau sebanyak 58 Karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dalam hal ini karyawan PT. Bintang Sinar Riau menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001 dan persentase pengaruh 0,295 atau 29,5%. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,013 dan persentase pengaruh 0,195 atau 19,5%. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dan persentase pengaruh 0,564 atau 56,4%. Selanjutnya uji secara simultan diperoleh hasil budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,572 atau 57,2%, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Sinar Riau.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja, PT. Bintang Sinar Riau

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION,
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT. BINTANG SINAR RIAU**

**BY:
DIDIK PRASTYO
NIM: 2061201066**

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of organizational culture, renewal and work discipline on the performance of PT employees. Bintang Sinar Riau. The research method used in this research is a quantitative descriptive method with multiple linear regression analysis methods. The population in this study were employees of PT. Bintang Sinar Riau has 58 employees. The sampling technique in this research is to use a saturated sample, where all the population, in this case employees of PT. Bintang Sinar Riau samples were used as research. The data collection technique in this research was by distributing questionnaires to respondents. Data processing in this research used SPSS. Based on partial tests, the results showed that organizational culture influences employee performance with a significance value of 0.001 and an influence percentage of 0.295 or 29.5%. Compensation influences employee performance with a significance value of 0.013 and an influence percentage of 0.195 or 19,5%. Work discipline influences employee performance with a significance value of 0.000 and an influence percentage of 0.564 or 56.4%. Furthermore, it was tested simultaneously to obtain the results that organizational culture, compensation and work discipline had an effect on employee performance with a significance value of 0.000. The coefficient of determination value obtained in this research was 0.572 or 57.2%, it can be concluded that there is a fairly strong relationship between the variables of organizational culture, compensation and work discipline on the performance of PT employees. Bintang Sinar Riau.

Keywords: *Employee Performance, Organizational Culture, Compensation and Work Discipline, PT. Bintang Sinar Riau*

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 27 Juni 2024

Penulis



DIDIK PRASTYO

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG SINAR RIAU”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Pada kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan dan mengucapkan terima kasih sebesar-sebesaranya kepada:

1. Bapak Dr. JUNAIDI., S.S., M.Hum, selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dan juga sebagai Dosen Pembimbing II.
4. Bapak MASIRUN, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Keluarga saya, Ayah MISDIANTO, Ibu JAITRI, Kakak SISKI FRADINA, S.pd, dan Abang WIWID INDIANTO, SE serta keluarga besar penulis yang memberikan dukungannya kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6. Pacar atau Teman saya, REVI ANJANI, S.Pd yang selalu mensupport peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman yang memberikan dukungannya kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga seluruh doa, bantuan dan juga bimbingan yang diberikan bagi penulis selama ini mendapatkan balasan oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 27 Juni 2024

Penulis

DIDIK PRASTYO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1. Tujuan Penelitian	9
1.3.2. Manfaat Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	12
2.1. Telaah Pustaka	12
2.1.1. Manajemen.....	12
2.1.2. Manajemen Sumber Daya	14
2.1.3. Budaya Organisasi	17

2.1.4. Kompensasi.....	22
2.1.5. Disiplin Kerja.....	26
2.1.6. Kinerja Karyawan	29
2.1.7. Penelitian Terdahulu	32
2.2. Kerangka Pemikiran	32
2.3. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1. Obyek Penelitian	43
3.2. Populasi dan Sampel.....	43
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	44
3.4. Jenis dan Sumber Data	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data	45
3.6. Identifikasi dan Operasional Variabel	45
3.7. Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Sejarah Singkat PT. Bintang Sinar Riau.....	52
4.2. Company Profile PT. Bintang Sinar Riau.....	53
4.3. Visi dan Misi PT. Bintang Sinar Riau	54
4.4. Struktur Organisasi dan Tugas Pokok PT. Bintang Sinar Riau	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
5.1. Hasil Penelitian.....	56
5.2. Pembahasan	104
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	115
6.1. Kesimpulan.....	115

6.2. Saran.....	116
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

BIOGRAFI PENULIS

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Kinerja & Disiplin Karyawan PT. Bintang Sinar Riau	3
1.2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia (2018-2022)	4
1.3. Data Kompensasi Karyawan PT. Bintang Sinar Riau	6
2.1. Penelitian Terdahulu	32
3.1. Skala <i>Likert</i>	44
3.2. Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian	45
3.3. Identifikasi & Operasional Variabel	45
5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	57
5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
5.5. Indikator Inovatif dan Keberanian	59
5.6. Indikator Perhatian Pada Hal-Hal Rinci - 1	60
5.7. Indikator Perhatian Pada Hal-Hal Rinci - 2	60
5.8. Indikator Orientasi Hasil - 1	61
5.9. Indikator Orientasi Hasil - 2	62
5.10. Indikator Orientasi Pada Orang - 1	63
5.11. Indikator Orientasi Pada Orang - 2	64
5.12. Indikator Orientasi Kelompok	65
5.13. Indikator Agresivitas	66
5.14. Indikator Stabilitas	67
5.15. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Budaya Organisasi	67

5.16. Indikator Arti Penting Kompensasi - 1.....	69
5.17. Indikator Arti Penting Kompensasi - 2.....	69
5.18. Indikator Fleksibilitas	70
5.19. Indikator Frekuensi - 1	71
5.20. Indikator Frekuensi - 2	72
5.21. Indikator Visibilitas	73
5.22. Indikator Biaya - 1.....	74
5.23. Indikator Biaya - 2.....	74
5.24. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kompensasi.....	75
5.25. Indikator Patuh Terhadap Aturan Waktu - 1	76
5.26. Indikator Patuh Terhadap Aturan Waktu - 2.....	77
5.27. Indikator Patuh Terhadap Aturan Waktu - 3.....	78
5.28. Indikator Patuh Terhadap Aturan Perusahaan - 1	79
5.29. Indikator Patuh Terhadap Aturan Perusahaan - 2	79
5.30. Indikator Patuh Terhadap Aturan Kehidupan Kerja - 1	80
5.31. Indikator Patuh Terhadap Aturan Kehidupan Kerja - 2	81
5.32. Indikator Patuh Terhadap Aturan Kehidupan Kerja - 3	82
5.33. Indikator Patuh Terhadap Aturan Lainnya - 1.....	83
5.34. Indikator Patuh Terhadap Aturan Lainnya - 2.....	83
5.35. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja.....	84
5.36. Indikator Kualitas - 1.....	85
5.37. Indikator Kualitas - 2.....	86
5.38. Indikator Kuantitas - 1.....	87
5.39. Indikator Kuantitas - 2.....	88

5.40. Indikator Ketepatan Waktu - 1	89
5.41. Indikator Ketepatan Waktu - 2	89
5.42. Indikator Efektivitas Biaya	90
5.43. Indikator Kebutuhan Akan Supervisor - 1	91
5.44. Indikator Kebutuhan Akan Supervisor - 2	92
5.45. Indikator Pengaruh Interpersonal	93
5.46. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	94
5.47. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	95
5.48. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	95
5.49. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	96
5.50. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	96
5.51. Hasil Uji Reliabilitas	97
5.52. Hasil Uji Normalitas	98
5.53. Hasil Uji Multikolinearitas	99
5.54. Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
5.55. Hasil Analisis Regresi Berganda	100
5.56. Hasil Uji Parsial	101
5.57. Hasil Uji Simultan	103
5.58. Hasil Uji Koefisien Determinasi	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	41
4.1. Struktur Organisasi PT. Bintang Sinar Riau.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi atau perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapainya. Dalam mencapai tujuan tersebut, terdapat beberapa tahapan dan proses yang dijalannya agar tujuan dapat tercapai. Semua itu bisa dilakukan oleh karyawan sebagai mesin penggerak dari perusahaan. Karyawan yang bekerja secara maksimal dan berkontribusi baik terhadap perusahaan mampu mendorong efektifitas keberlangsungan perusahaan. Namun, perlu adanya upaya dari perusahaan dalam memaksimalkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan penilaian kinerja antara atasan kepada karyawan secara berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi atas kinerja yang telah dilakukan dan menjadi dasar pertimbangan menilai baik atau buruknya kinerja dari seorang karyawan di perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi titik keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai visi dan misi tujuan. Faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang baik yaitu karyawan yang memiliki tanggung jawab, produktivitas, serta loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya memberikan penilaian kinerja guna melihat seberapa mampu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di Indonesia sendiri penilaian kinerja sangatlah penting dikarenakan jika kita salah memberi penilaian pada kinerja karyawan maka yang terjadi pada perusahaan tersebut antara lain (1) membuat reputasi perusahaan buruk; (2) membuat produktivitas yang kurang maksimal; (3) perusahaan tidak sesuai

dengan visi misi; (4) membuat perusahaan mengeluarkan uang yang banyak. Maka dari itu jika perusahaan memberikan sebuah penilaian kinerja yang baik, perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang positif juga (Fikri, 2021).

Bicara tentang kinerja karyawan tidak lepas dari fenomena *burnout*. *Burnout* selalu dikaitkan dengan perasaan negatif dan penarikan diri karyawan terhadap perusahaan. Jika hal ini terus berlangsung pada karyawan, maka performa dan kinerja karyawan akan menurun sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal dan perusahaan akan mengalami kerugian. *Burnout* juga dapat menimbulkan konflik antar pekerja sehingga mengganggu pekerjaan karyawan lainnya. Akibatnya, fenomena *burnout* dapat menyebar ke karyawan dan sangat berdampak buruk bagi perusahaan maupun kesehatan mental karyawan. *Burnout* dapat terjadi jika karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja tidak sesuai dengan karyawan dan karyawan tidak dapat mengatasi kesesuaiannya itu (Gatra, 2022).

Permasalahan yang disimpulkan oleh penulis terkait menurunnya kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan umumnya berasal dari faktor lingkungan serta budaya organisasi yang ada ditempat kerja itu sendiri, antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan penghasilan yang diterimanya.
2. Atasan kurang memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada karyawan.
3. Kecemburuan sosial karena adanya ketidakadilan yang disebabkan adanya suatu hubungan khusus antara karyawan satu dengan yang lainnya.
4. Budaya kerja yang tidak sehat, persaingan tidak sehat, serta konflik antar karyawan yang menyebabkan kurangnya kerjasama tim dalam bekerja.

5. Ketidakjelasan karir, seperti pemberian nilai kompensasi, status jabatan, dan pengembangan diri.

Fenomena budaya kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. Bintang Sinar Riau menunjukkan tekanan pekerjaan yang tinggi, dan juga kedisiplinan karyawan yang tegas terutama pada absensi dan peraturan yang berlaku lainnya. Meskipun beban yang dirasakan tinggi akibat tekanan dari atasan, namun hal itu tidak menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan PT. Bintang Sinar Riau memberikan beban kerja yang sesuai dengan penghasilan yang diterimanya seperti halnya kompensasi. Karyawan yang mencapai target akan diberikan kompensasi begitu juga sebaliknya. Selain itu jenjang karir yang jelas dan dijanjikan oleh perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik kedepannya. Sehingga dampak yang dirasakan yaitu terciptanya budaya kerja yang sehat pada PT. Bintang Sinar Riau baik karyawan maupun atasannya.

Kinerja karyawan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian organisasi atau perusahaan. Peran kinerja karyawan sangat penting dalam menilai kemampuan dasar karyawan terhadap produktivitasnya selama bekerja. Apabila kinerja tersebut baik, maka sudah seharusnya perusahaan mempertahankannya atau diberikan suatu penghargaan (*reward*) kepada karyawan tersebut. Sebaliknya, kinerja yang tidak baik, tentu saja diberikan suatu hukuman (*punishment*).

Tabel 1.1 Data Kinerja & Disiplin Karyawan PT. Bintang Sinar Riau

No	Tahun	Kinerja Karyawan		Disiplin Karyawan	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	2019	75%	81,3%	80%	93,3%
2	2020	75%	62,5%	80%	75%
3	2021	75%	75%	80%	86,7%
4	2022	75%	87,5%	80%	87,5%
5	2023	75%	93,8%	80%	93,3%

Sumber: PT. Bintang Sinar Riau, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Bintang Sinar Riau mengalami fluktuatif selama 5 tahun terakhir 2019 – 2023. Penurunan signifikan terjadi pada tahun 2020, di mana pada masa itu terjadi pandemi covid yang membuat karyawan menjadi terbatas dalam bekerja. Sehingga hal ini menurunkan kinerja karyawan. Kemudian setelah pandemi berakhir, tahun 2021 sampai 2023 terus menerus mengalami kenaikan.

Salah satu masalah yang berpotensi terkait kinerja karyawan yaitu produktivitas kerja yang menurun. Banyaknya beban kerja yang sering kali dilimpahkan kepada karyawan oleh perusahaan menjadi penyebab utama menurunnya tingkat produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa menilai bahwa penurunan ini disebabkan oleh rasa malas yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini, perlu dilakukan penyesuaian beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan dan peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) pada tahun 2023, produktivitas tenaga kerja Indonesia meningkat dalam lima tahun belakangan yang disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia (2018-2022)

No	Tahun	Nilai/Rp/Tenaga Kerja
1	2018	82.560.000
2	2019	85.040.000
3	2020	83.480.000
4	2021	84.850.000
5	2022	86.550.000

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia meningkat dalam 5 tahun terakhir. Menurut definisi dari Kemnaker,

produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara produk barang/jasa dengan tenaga kerja yang digunakan, baik individu maupun kelompok, dalam satuan waktu tertentu. Rasio itu mencerminkan besaran kontribusi tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi. Kemnaker menghitung produktivitas tenaga kerja nasional dengan rumus jumlah produk domestik bruto (PDB) dibagi jumlah penduduk yang bekerja. Hasilnya, pada 2018 angka produktivitas Indonesia mencapai Rp.82,56 juta per tenaga kerja per tahun. Pada tahun berikutnya angka produktivitas meningkat, namun pada 2020 angkanya turun seiring dengan terjadinya pandemi Covid-19. Pada 2021 produktivitas mulai bangkit lagi, hingga mampu mencapai Rp.86,55 juta per tenaga kerja per tahun pada 2022, rekor tertinggi dalam lima tahun terakhir. Sehingga jika dihitung secara kumulatif, selama periode 2018-2022 produktivitas tenaga kerja Indonesia sudah meningkat 4,8% (Ahdiat, 2023).

Penilaian kinerja membantu karyawan dalam mengetahui kemampuan kinerja mereka saat ini, dan mengevaluasi diri untuk lebih baik lagi kedepannya. Selain itu penilaian kinerja juga dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan yang dialami selama bekerja. Seperti dalam penelitian ini, terdapat beberapa faktor yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

Budaya organisasi yang baik menjadi alat manajemen yang dapat memotivasi karyawan untuk berperilaku positif, berdedikasi, dan produktif. Pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan organisasi tercermin dari pengaruh budaya organisasi (Aryadinata, 2024). Selain itu budaya organisasi sebagai kumpulan keyakinan dan nilai-nilai yang secara konsisten

sebagai pendoman dalam menyelesaikan permasalahan internal dan eksternal organisasi sehingga perlu diajarkan kepada seluruh pegawai agar memahami, memikirkan dan merasakan sehubungan dengan permasalahan dan tujuan organisasi (Hatam *et.al.*, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryadinata (2024); Haryanti *et.al.* (2024); Hatam *et.al.* (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mewahaini & Sidharta (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi khususnya pekerja *outsourcing*, dianggap sebagai bentuk penghargaan dan rasa terima kasih yang diberikan kepada karyawan. Gaji tidak hanya menjadi alat pengukur nilai pekerjaan, tetapi juga dapat memberikan dampak positif pada motivasi dan semangat kerja karyawan (Aryadinata, 2024). Menurut Marwansyah (2016) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa *reward*, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, haruslah adil dan pantas sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.3 Data Kompensasi Karyawan PT. Bintang Sinar Riau

No	Tahun	Divisi	Jumlah Karyawan	Gaji Per Bulan	
				2023	2024
1	2024	Accounting	6	3.000.000	3.500.000
2		Adminstrasi	8	2.500.000	2.750.000
3		Keuangan	4	3.000.000	3.500.000
4		Manajemen	9	5.000.000	6.000.000
5		Pemasaran	13	2.700.000	3.200.000
6		Teknisi	6	3.500.000	4.000.000
7		Produksi	12	3.500.000	3.750.000
Total Karyawan			58		

Sumber: PT. Bintang Sinar Riau, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa kompensasi yang disajikan pada PT. Bintang Sinar Riau semua divisi mengalami kenaikan 2 tahun terakhir 2023 – 2024. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di PT. Bintang Sinar Riau telah berjalan sesuai dengan kinerja karyawan meskipun tidak terlalu naik secara signifikan. Penilaian kompensasi tidak hanya dari jabatan saja, melainkan dari kontribusi, lama bekerja, serta seberapa banyak karyawan selalu memenuhi target kinerja yang diharapkan perusahaan. Sehingga dengan adanya peningkatan kompensasi setiap tahunnya, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryadinata (2024); Fernando & Sismanto (2024); Haryanti *et.al.* (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairunisa & Sitio (2023) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Haryanti *et.al.*, 2024). Oleh karena itu, disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Khairunisa & Sitio, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Evianti & Ariyanto (2024); Fernando & Sismanto (2024); Haryanti *et.al.* (2024); Khairunisa & Sitio (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliansyah *et.al.* (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini merupakan replikasi Aryadinata (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pugung)”. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu, adanya tambahan faktor dari penulis yaitu variabel disiplin kerja. Sehingga dapat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul penelitian **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG SINAR RIAU”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sinar Riau?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sinar Riau?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sinar Riau?
4. Apakah budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sinar Riau?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari rumusan masalah yang telah dibuat sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sinar Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sinar Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sinar Riau.
4. Untuk mengetahui budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sinar Riau.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin.

2. Bagi Instansi

Menjadi pertimbangan dalam menganalisis kinerja karyawan yang dilihat dari berbagai sudut pandang baik materil maupun non-materil.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dan mencari referensi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yang disusun dengan penjelasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori dari variabel yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang desain penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang hasil olahan data penelitian seperti statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan interpretasi hasil.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi yang memiliki 6 indikator penelitian antara lain inovatif dan keberanian, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi pada orang, orientasi pada kelompok, agresivitas, dan stabilitas. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator agresivitas dengan skor 241 atau rata-rata 4,16, sementara indikator dengan skor terendah juga dimiliki oleh indikator orientasi hasil dengan skor 202 atau rata-rata 3,48. Adapun rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah 3,83 dengan kategori setuju.
2. Hasil analisis deskriptif variabel kompensasi yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain arti penting kompensasi, fleksibilitas, frekuensi, visibilitas, dan biaya. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator arti penting kompensasi dengan skor 215 atau rata-rata 3,71, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator biaya dengan skor 182 atau rata-rata 3,14. Adapun rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah 3,77 dengan kategori setuju.
3. Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja yang memiliki 4 indikator penelitian antara lain patuh terhadap aturan waktu, patuh terhadap aturan perusahaan, patuh terhadap aturan kehidupan kerja, dan patuh terhadap aturan

lainnya. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator patuh terhadap aturan kehidupan kerja dengan skor 257 atau rata-rata 4,43, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator patuh terhadap aturan waktu dengan skor 195 atau rata-rata 3,36. Adapun rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah 4,17 dengan kategori setuju.

4. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan yang memiliki 6 indikator penelitian antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan supervisor, dan pengaruh interpersonal. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator ketepatan waktu dengan skor 255 atau rata-rata 4,39, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator kuantitas dengan skor 232 atau rata-rata 4,00. Adapun rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah 4,18 dengan kategori setuju.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian adapun beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a) Manajer diharapkan dapat memperhatikan karyawannya dengan cara memberikan pemahaman serta pengetahuan kepada karyawan mengenai pentingnya budaya organisasi, meningkatkan kompensasi, meningkatkan disiplin kerja dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari.
- b) Manajer diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal guna meningkatkan keuntungan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga dengan pemberian kompensasi, perusahaan perlu memberikan penghargaan bagi karyawan atas kerja kerasnya untuk meningkatkan motivasi dan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c) Dalam penelitian ini kompensasi menjadi hasil yang paling rendah dari variabel-variabel yang lain, maka sebaiknya pihak perusahaan perlu memperhatikan dan membuat kebijakan lebih mendalam mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan mendorong kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya.
- d) Selain kompensasi, karyawan juga perlu untuk menghormati budaya organisasi dan disiplin dalam bekerja baik terhadap lingkungan maupun sesama rekannya. Perusahaan yang mampu menerapkan dan mengelola hal tersebut dengan baik, maka dipastikan kinerja karyawan akan meningkat dan meningkatkan keuntungan di masa mendatang.

2. Bagi Akademik

Diharapkan untuk akademik dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, karena perubahan itu terjadi sangat dinamis dari masa ke masa, sehingga perlu dilakukan kajian secara berkelanjutan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, dapat menambahkan variabel bebas lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, etos kerja, dan lain sebagainya.
- b) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, dapat menambahkan metode *mix method* yaitu perpaduan antara kualitatif dan kuantitatif seperti metode wawancara sebagai data pendukung dari kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Armstrong, M., & Taylor, S. 2022. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (15th Edition), Kogan Page.
- Arifin, J. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintaro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1, Yogyakarta: Gava Media.
- Davis K. & Werther, W.B. 2016. *A to Z Human Capital Manajemen*, Dalam Jimmy L. Gaol, Jakarta: Grasindo.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*, Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Devito, J.A. 2019. *The Interpersonal Communication Book (15th ed.)*, New York: Pearson.
- Fayol, H. 2017. *Manajemen Public Relations, Fungsi-Fungsi Manajemen*, Jakarta: PT. Elex Media.
- Freud, S. 2016. *Psikoanalisis Sigmund Freud*. Editor dan Penerjemah K. Bertens, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Undip Semarang.
- Gomes, F.C. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gunawan, C. 2020. *Uji Asumsi Klasik. In C. Gunawan, Mahir Menguasai SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.

- Handayani. 2020. ***Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif***. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Harnanto. 2017. ***Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis (1th ed.)***, Yogyakarta: ANDI dengan BPFE.
- Hasibuan, M.S. 2019. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris, H. 2015. ***Pengantar Manajemen***, Edisi 2, Jakarta: In Media.
- Kasmir. 2019. ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)***. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Livia, A. 2019. ***Flexible Work Arrangement***, Jember: Universitas Jember.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2019. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Alfabeta.
- Mathis. L.R., & Jackson, H.J. 2019. ***Human Resources Management (Edisi 10)***. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2018. ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi***. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, A.S. 2019. ***Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)***, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmansyah. 2017. ***Manajemen Modern***. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurmansyah. 2019. ***Perilaku Organisasi***. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurmansyah. 2023. ***Metodologi Riset Manajemen Bisnis***. Pekanbaru: Unilak Press.
- Owens, R.G. 1987. ***Organization Behaviour in Education (3rd ed.)***. New Jersey: Englewood Clif.
- Pratama. A. 2020. ***Analisis Penerapan Good Manufacturing Practive***, CV. Surabaya: Sumber Tirta Jaya Banyuwani.
- Robbins, P.S., & Judge, T.A. 2017. ***Organizational Behaviour. Edisi 13 Jilid 1***, Jakarta: Salemba Empat.

- Sari, E.N. 2017. ***Pengantar Manajemen (Panduan Menguasai Ilmu Manajemen)***, Yogyakarta: Quadrant.
- Sastrohadiwiryo, 2015, ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional***, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schein, E.H. 2018. ***Organizational Culture and Leadership***, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sofyandi, H. 2018. ***Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia***. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. 2017. ***Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)***. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2019. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D***. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. ***Manajemen Kinerja***. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Referensi Internet

- Ahdiat, A. 2023. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/ini-perkembangan-produktivitas-pekerja-indonesia-5-tahun-terakhir>, yang diakses pada Tanggal 06 Februari 2024.
- Fikri, M. 2021. <https://www.kompasiana.com/penilaian-kinerja-pada-perusahaan-di-indonesia>, yang diakses pada Tanggal 05 Februari 2024.
- Gatra, S. 2022. <https://money.kompas.com/read/karyawan-burnout-dan-kinerja-menurun-kenali-work-engagement-dan-tips?>, yang dikases pada Tanggal 06 Februari 2024

Referensi Jurnal Penelitian

- Agung, A., Agung, G., Angga Dewi., P.Y., & Dantes, K.R. 2019. "The Organizational Commitment of Teachers at SMP Negeri in Sawan District, Buleleng Regency, Bali Province". *Proceedings of the 1st International Conference on Innovation in Education (ICoIE 2018)*.
- Aryadinata, R. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pugung)". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) Kita*, Vol.8 No.1 Hal: 147-153.

- Bilqis, S., Putra, B.A.K., & Hellyani, C.A. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit". *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Vol.3 No.2 Hal: 162-170.
- Evianti, E., & Ariyanto, A. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta". *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, Vol.2 No.1 Hal: 548-559.
- Fernando, E., & Sismanto, A. 2024. "Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi". *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, Vol.5 No.1 Hal: 60-70.
- Haryanti, D., Winarsih, E., & Ngaisah. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo". *Jurnal Wirausaha dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)*, Vol.3 No.1 Hal: 01-09.
- Hatam, B.F., Yudana, I.M., & Dantes, K.R. 2024. "Determinasi Kepemimpinan Pelayan, Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng". *Jurnal Educatio*, Vol.10 No.1 Hal: 142-154.
- Juliansyah, Z., Prayitno, I., & Muhtadin, I. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal SOSAINS: Sosial dan Sains*, Vol.4 No.1 Hal: 76-84.
- Khairunisa, J., & Sitio, V.S.S. 2023. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas". *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol.4 No.1 Hal: 13-25.
- Maheswari, D.P., & Isnowati, S. 2024. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah)". *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, Vol.5 No.1 Hal: 921-929.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group". *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Vol.7 No.6 Hal: 621-630.
- Muna, N., & Isnowati, S. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. LKM Demak Sejahtera)". *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesya)*, Vol.5 No.2 Hal: 1119-1130.

- Mutmainna., Bustami, L., & Hadrah. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara". *Repository UPT. Perpustakaan, Universitas Muhammadiyah Palopo*.
- Nurhazizal, M., Basri, Y.M., & Nasir, A. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pemerintah Desa: Good Governance Sebagai Pemediasi". *Jurnal Akuntansi*, Vol.8 No.1 Hal: 80-92.
- Rizky, S. 2017. "Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Griya Asri Mandiri Blitar". *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, Vol.2 No.1 Hal: 49-56.
- Salsabila, Z., & Yunanti, S. 2024. "Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Non PNS Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan". *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, Vol.2 No.1 Hal: 91-99.
- Santika, E., Yohanas, A.A., Rahmadiani, R., & Maulia, I.R. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review)". *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, Vol.2 No.1 Hal: 187-199.
- Sari, N., Rivai Z.V., & Nawangsari, L.C. 2023. "The Effect of Training and Work Discipline on Employees Performance at PT. Astra Honda Motor". *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, Vol.4 No.3 Hal:410-414.
- Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, Vol.3 No.1 Hal: 16-25.
- Setiawan, I. 2020. "The Influence of Training and Discipline on Employee Performance In PT. Y-Tech Autoparts Indonesia", *Journal of Business, Management, and Accounting*, Vol.2 No.1 Hal: 101-108.
- Sjahrudin, H., Fitriyana, F., Cakranegara, P.A., Suryani, S., & Abdurrohman, A. 2023. "Influence of Work Discipline and Work Motivation Analysis on Increasing Employee Performance". *Quantitative Economics and Management Studies*, Vol.4 No.1 Hal 84-92.
- Sujila, K., Prijati., & Santoso, B.H. 2023. "Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance". *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.7 No.2 Hal: 511-517.

- Surbakti, A.S.B., & Pohan, Y.A. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, Vol.5 No.2 Hal: 180-191.
- Susanto, N. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka". *Jurnal Agora*, Vol.7 No.1 Hal: 6-12.
- Yani, I., & Widiastuti, I. 2023. "Deep Organizational Culture Improve Employee Performance". *Social Sciences Journal (SSJ)*, Vol.1 No.1 Hal: 1-6.
- Yunita, N.W., Syamsuddin, R., & Almahdali, F. 2024. "Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz di Kota Palu" *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata, dan Perhotelan (JEMPPER)*, Vol.3 No.1 Hal: 88-100.
- Zacharias, T., Rahawarin, M.A., & Yusriadi, Y. 2021. "Cultural Reconstruction and Organization Environment for Employee Performance". *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, Vol.8 No.2 Hal: 296-315.