

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Batu Persada di Desa Nyampir, Kecamatan Bumi Agung

Lulut Ismaya¹, Ardiansyah Japlani²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi 35 karyawan yang terdaftar di PT. Sumber Batu Persada Di Desa Nyampir Kecamatan Bumi Agung Lampung Timur, hanya 33 sampel yang digunakan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Data yang digunakan adalah data sekunder pembagian kuesioner berupa daftar pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa alternatif jawaban bagi responden. Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji analisis regresi linier berganda dan di uji menggunakan program *statistica packages for the social science* (SPSS) versi 21. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja dan Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work Discipline, Organizational Culture, Work Commitment, and Compensation on employee performance. This type of research is a quantitative study with a population of 35 employees who are registered at PT. Sumber Batu Persada In Nyampir Village, Bumi Agung Subdistrict, East Lampung, only 33 samples were used that fit the predetermined criteria. The data used is secondary data distribution of questionnaires in the form of a list of questions with several alternative answers for respondents. The statistical test used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis and is tested using the statistical packages for the social science (SPSS) program version 21. Based on the results of statistical tests, it shows that Work Discipline, Organizational Culture, Work Commitment, and Compensation have a positive and significant effect on employee performance.

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

I. Pendahuluan

PT. Batu persada memiliki absensi karyawan yang menunjukan tentang kehadiran karyawan setiap harinya dalam sebuah perusahaan. Data yang dapat dihasilkan dari sebuah absensi karyawan adalah waktu kedatangan karyawan yang hadir untuk bekerja.

Tabel 1. Absensi Karyawan Tahun 2019
PT. Batu Persada Di Desa Nyampir
Kecamatan Bumi Agung Lampung Timur

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Keterangan			Jumlah Absensi	Total Hari Kerja Karyawan	Tingkat Absensi
			Alpa	Izin	Sakit			
Januari	23	35	7	7	8	22	875	2,51 %
Februari	23	35	8	6	7	21	805	2,53 %
Maret	26	35	10	8	9	27	910	2,97 %
April	25	35	8	9	10	27	875	3,09 %
Mei	23	35	12	10	11	33	805	4,10 %
Juni	25	35	5	5	9	19	875	2,17 %
Juli	23	35	7	8	13	28	805	4,10 %
Agustus	25	35	6	9	15	30	875	3,43 %
September	25	35	8	12	7	27	875	3,09 %
Oktober	26	35	9	7	9	25	910	2,75 %
November	26	35	5	9	8	22	910	2,42 %
Desember	26	35	5	6	10	21	910	2,31 %
Rata-rata								2,95 %

Sumber : PT. Batu Persada Di Desa Nyampir Kec.Pametan Bumi Agung

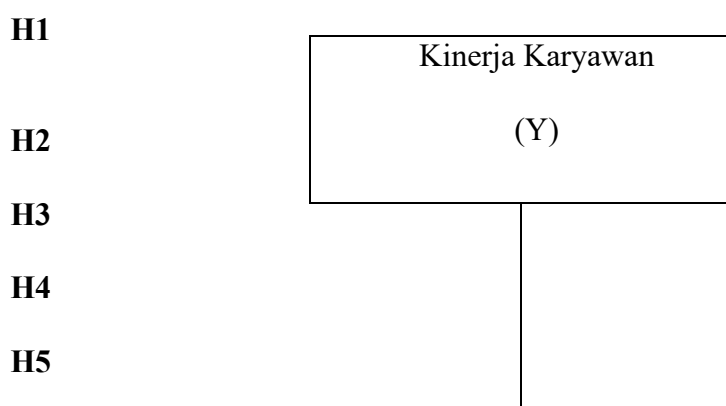
II. Metode Penelitian

A. Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif atau penelitian verifikasi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010:97). Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Batu Persada.

B. Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



C. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah diuraikan kedalam bentuk kerangka pikir, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. H2 : budaya organisasi(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. H3 : komitmen kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4. H4 : kompensasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
5. H5 : disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), komitmen kerja (X3), kompensasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

B. Operasional Variabel

Operasional variable merupakan definisi/uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti yang mencakup indikator-indikator yang pada masing-masing variabel.

1. Disiplin Kerja (X1)

Definisi konseptual : Disiplin menurut Handoko (2003:208) merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, upaya untuk mencapai hasil yang optimal karyawan harus memiliki disiplin kerja, tanggung jawab, taat pada peraturan perusahaan, sikap dan perilaku.

Definisi operasional: Disiplin menurut Handoko (2003:208) merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, upaya untuk mencapai hasil yang optimal karyawan harus memiliki disiplin waktu, tanggung jawab, taat pada peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang dapat diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan PT. batu persada.

2. Budaya Organisasi (X2)

Definisi konseptual : Budaya organisasi menurut (Hofstede 2010:21) pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal yang berkaitan dengan inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim.

Definisi operasional : Budaya organisasi menurut (Hofstede 2010:21) pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal yang berkaitan dengan inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian

terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim yang dapat diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan PT. batu persada.

3. Komitmen kerja (X3)

Definisi konseptual : Komitmen menurut Quest (1995:155) adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi yang memiliki komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative.

Definisi operasional : Komitmen menurut Quest (1995:155) adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi yang memiliki komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative yang dapat diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan PT. batu persada.

4. Kompensasi(X4)

Definisi konseptual : kompensasi menurut Handoko (2014:155) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi atau lainnya yang berkaitan dengan gaji, upah, bonus, insentive dan tunjangan.

Definisi operasional : kompensasi menurut Handoko (2014:155) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi atau lainnya yang berkaitan dengan gaji, upah, bonus, insentive dan tunjangan yang dapat diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan PT. batu persada.

5. Kinerja Karyawan (Y)

Definisi konseptual : Kinerja karyawan menurut Qolquii dalam kasmir (2015: 183) merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan. maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang) berdasarkan kesetiaan, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama.

Definisi operasional : Kinerja karyawan menurut Qolquii dalam kasmir (2015: 183) merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan. maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang) berdasarkan kesetiaan, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama yang dapat diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan PT. batu persada.

6. Variabel Terikat (*Dependent*)

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan indikator kualitas pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif. Variabel

dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) pada responden karyawan PT. Sumber Batu Persada .

C. Populasi dan sampel

1. Tahapan Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari responden yaitu seluruh karyawan PT. Sumber Batu Persada. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah karyawan pada PT. Sumber Batu Persada sebanyak 35 karyawan.

2. Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, pengambilan sampel menggunakan metode tertentu agar sampel mempresentasikan populasi.

Menurut Prasetyo & Lina (2010:119) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{1}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = alpha (0,05) atau sampling error = 5%

Sehingga berdasarkan rumus di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{1}{1 + (35) (0,05^2)} n = 33$$

Dari hasil perhitungan, di dapatkan jumlah minimum sampel menjadi 33 responden.

D. Teknik Analisis Data

Terdapat 6 pengujian statistik dalam penelitian ini, yaitu :

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevali dan suatu alat ukur atau instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrument yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran,2010:81).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali(2013:52), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel.

3. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variable yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui predictor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat.

5. Uji Homogenitas

Jika data yang diperoleh sudah normal, selanjutnya diuji dengan uji homogenitas. Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama (Arikunto, 2010:363-364).

6. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic (Sugiyono, 2010:207).

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t)
2. Uji Simultan (F)
3. Uji Determinasi (R²)
4. Pengujian Hipotesis Statistik

III. Hasil Dan Pembahasan**A. Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas spade lampiran dengan menggunakan 33 orang responden dapat dilihat bahwa item pernyataan Disiplin Kerja (X1) yang dinyatakan valid semua Budaya organisasi (X2) yang dinyatakan valid Komitmen kerja (X3) yang dinyatakan tidak valid yaitu 20 Kompensasi (X4) yang dinyatakan valid dan Kinerja Karyawan (Y). Yang dinyatakan valid yaitu. Berdasarkan lampiran item yang tidak valid tidak digunakan lagi dalam kuesioner pengumpulan data.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Coba Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,957	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,975	Reliabel
Komitmen Kerja (X3)	0,929	Reliabel
Kompensasi (X4)	0,931	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,937	Reliabel

Sumber : Data Diolah Penulis, (2020)

Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner atau alat ukur data tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian, semua pertanyaan dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka jika *instrument* dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6.

C. Uji Normalitas

Tabel 12. Hasil Uji Coba Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS, (2020)

Berdasarkan table 4.6, hasil uji normalitas diperoleh 0,064 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen kerja, kompensasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

D. Uji Linieritas

Tabel 13. Hasil Uji Coba Linieritas X1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	4633.742	20	231.687	.724	.74 7
		Linearity	389.446	1	389.446	1.217	.29 1
		Deviation from Linearity	4244.297	19	223.384	.698	.76 6
	Within Groups		3838.500	12	319.875		
	Total		8472.242	32			

Sumber : Data Diolah SPSS, (2020)

Berdasarkan hasil uji linieritas pada table menunjukkan bahwa uji linieritas diatas, diperoleh nilai signifikan $0,766 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Diketahui Fhitung 0,698 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 19 dan penyebut 12 sebesar 2,56. Karena Fhitung lebih kecil Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang secara linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 14. Hasil Uji Coba Linieritas X2 dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja	Between (Combined)	3809.626	16	238.102	.817	.655
Groups	Linearity	358.892	1	358.892	1.232	.284
	Deviation from Linearity	3450.734	15	230.049	.789	.674

Within Groups	4662.617	16	291.414		
Total	8472.242	32			

Sumber : Data Diolah SPSS, (2020)

Berdasarkan hasil uji linieritas pada table menunjukkan bahwa uji linieritas diatas, diperoleh nilai signifikan $0,674 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Diketahui Fhitung 0,789 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 15 dan penyebut 16 sebesar 2,35. Karena Fhitung lebih kecil Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang secara linear secara signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 15. Hasil Uji Coba Linieritas X3 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * komitmen kerja	Between Groups	(Combined)	5634.992	24	234.791	.662	.794
		Linearity	301.681	1	301.681	.851	.383
		Deviation from Linearity	5333.311	23	231.883	.654	.799
	Within Groups		2837.250	8	354.656		
	Total		8472.242	32			

Sumber : Data Diolah SPSS, (2020)

Berdasarkan hasil uji linieritas pada table menunjukkan bahwa uji linieritas diatas, diperoleh nilai signifikan $0,799 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel komitmen kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Diketahui Fhitung 0,654 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 23 dan penyebut 8 sebesar 3,86. Karena Fhitung lebih kecil Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang secara linear secara signifikan antara variabel komitmen kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 16. Hasil Uji Coba Linieritas X4 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * kompensasi	Between Groups	(Combined)	8466.576	27	313.577	276.685	.000
		Linearity	8183.027	1	8183.027	7220.318	.000

	Deviation from Linearity	283.548	26	10.906	9.623	.010
	Within Groups	5.667	5	1.133		
	Total	8472.242	32			

Sumber : Data Diolah SPSS, (2020)

Berdasarkan hasil uji linieritas pada table menunjukkan bahwa uji linieritas diatas, diperoleh nilai signifikan $0,010 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel kompensasi (X4) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Diketahui Fhitung 9,623 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 26 dan penyebut 5 sebesar 4,52. Karena Fhitung lebih kecil Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang secara linear secara signifikan antara variabel kompensasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Uji Homogenitas

Uji homogenitas menggunakan spss dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila Fhitung lebih besar dari pada Ftabel maka memiliki varian yang homogen. Akan tetapi apabila Fhitung lebih kecil dari pada Ftabel , maka varian tidak homogen. Hasil uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan spss sebagai berikut :

Table 17 Hasil Uji Coba Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Leven Statistic	df1	df2	Sig.
Disiplin kerja	.103	1	64	.749
Budaya organisasi	.075	1	64	.785
Komitmen kerja	.235	1	64	.630
Kompensasi	.000	1	64	.985

Sumber : Data Diolah SPSS 21, (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan *test of homogeneity of variances* dapat dilihat *levene statistic* adalah variabel disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar $0,749 > 0,05$ sedangkan pada variabel budaya organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) didapat taraf signifikansi sebesar $0,785 > 0,05$ dan pada variabel komitmen kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,630 > 0,05$ dan pada variabel kompensasi (X4) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,985 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen kerja, kompensasi bervariasi homogen.

F. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 18 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstand Coeffici	Ardizedents	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
a	(Constant)	3.460	3.565		.971	.340
	Disiplin kerja	.081	.204	.081	.397	.695
	Budaya Organisasi	.013	.167	.014	.075	.941
	Komitmen Kerja	.059	.117	.056	.505	.617
	Kompensasi	.927	.035	.987	27.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Data Diolah SPSS 22, (2020)

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji T (parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan serta dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika $< \alpha$ (0,05). Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% melalui ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka H_a didukung dan H_o tidak didukung Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,05), maka H_a tidak didukung dan H_o didukung.

Berdasarkan table 4.11 diatas dapat diperoleh hasil yaitu :

a. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,695 dan t_{hitung} $0,397 < t_{tabel}$ 1,695, maka H_a tidak didukung H_o didukung, sehingga secara parsial variabel tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y).

b. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel budaya organisasi dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,941 dan t_{hitung} $0,075 < t_{tabel}$ 1,695, maka H_a tidak didukung H_o didukung, sehingga secara parsial variabel tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

c. Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel komitmen kerja dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,617 dan t_{hitung} $0,505 < t_{tabel}$ 1,695, maka H_a tidak didukung H_o didukung, sehingga secara parsial variabel tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y).

d. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,000 dan thitung 0,27.639 > ttabel 1,695, maka H_a didukung H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel berpengaruh dan signifikan terhadap kompensasi (X_4) dan kinerja karyawan (Y).

2. Uji F Simultan

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan yaitu berpengaruh disiplin kerja, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dengan syarat dapat dinyatakan berpengaruh signifikan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian penelitian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut : Jika thitung > ttabel (0,05), maka H_a didukung dan H_o tidak didukung Jika Thitung < ttabel (0,05), maka H_a tidak didukung dan H_o didukung.

Tabel 20 Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	8187.283	4	2046.821	201.120	.000 ^b
	Residual	284.959	28	10.177		
	Total	8472.242	32			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen kerja, Budaya organisasi, Disiplin kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2020)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai Fhitung sebesar 201,120 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai Fhitung (201,120) > Ftabel (3,30) dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05 maka H_a didukung dan H_o tidak didukung yang berarti bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 21 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.962	3.19016

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen kerja, Budaya organisasi, Disiplin kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2020)

Dari perhitungan diketahui nilai R square adalah 0,966, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel

terikat adalah sebesar 96%. Berarti terdapat 4% varians variabel yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Statistik

a. Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{x1} y \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{x1} y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan thitung sebagaimana disajikan pada table dibawah ini :

Table 22 hasil pengujian pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	Thitung	Ttabel ($\alpha=0,05$)
33	0,081	0,0397	1,695

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian pada table menunjukkan koefisien variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh thitung 0,0397 lebih kecil dari nilai ttabel = 1,695, karena thitung < ttabel maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{x1} y \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{x1} y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan thitung sebagaimana disajikan pada table dibawah ini :

Tabel 23 hasil pengujian pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	Thitung	Ttabel ($\alpha=0,05$)
33	0,013	0,075	1,695

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian pada table menunjukkan koefisien variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di peroleh thitung 0,075 lebih kecil dari nilai ttabel = 1,695, karena thitung < ttabel maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Komitmen kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{x1} y \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{x1} y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan thitung sebagaimana disajikan pada table dibawah ini :

Tabel 24 hasil pengujian pengaruh komitmen kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	Thitung	Ttabel ($\alpha=0,05$)
33	0,059	0,505	1,695

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian pada table menunjukan koefisien variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh thitung 0,505 lebih kecil dari nilai ttabel = 1,695, karena thitung < ttabel maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- d. Kompensasi (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

H0 : $\beta_{x1} y \geq 0$

H1 : $\beta_{x1} y \leq 0$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan thitung sebagaimana disajikan pada table dibawah ini :

Tabel 25 hasil pengujian pengaruh kompensasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	Thitung	Ttabel ($\alpha=0,05$)
33	0,972	27.639	1,695

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh dari variabel kompensasi memiliki Thitung sebesar 27.639 lebih besar dari ttabel sebesar 1,695 dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen kerja, kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel disiplin kerja responden menyatakan bahwa tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan dalam hal menegakkan kedisiplinan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
2. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel budaya organisasi responden menyatakan bahwa perusahaan kurang memberikan Kepercayaan terhadap peraturan profesi. Oleh karena itu, organisasi diharapkan untuk memberikan wewenang dalam menilai pekerjaannya kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan.
3. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel komitmen kerja responden menyatakan bahwa tidak adanya tanggung jawab dalam perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan dalam hal menegakkan tanggung jawab kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
4. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel kompensasi responden menyatakan bahwa memperhatikan dalam pemberian kompensasi insentif. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi insentif yang dibutuhkan oleh karyawan agar memiliki kinerja yang baik.
5. Pimpinan perusahaan sebaiknya mempertahankan disiplin kerja dan budaya organisasi, komitmen kerja serta kompensasi agar kinerja karyawan meningkat .

Daftar Pustaka

- Afnita, Mita, Muis Mahlia & Umar, Fauziah, (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis*. 3 (2): 172-179.
- Alduhori & Aldino, Wahyu, (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen*, 2 (1): 23-32.
- Alindra, Aput Ivan. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. Skripsi. Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Baharuddin, Aris, Alhabsji, Taher & Utami, Hamidah Nayati, (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Profit* , 6 (2): 56-65.