



**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ENSEVAL PUTERA
MEGATRADING, TBK
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

IKA RAHMADANI

NPM 1915310579

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2023**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA
MEGATRADING, TBK

NAMA : IKA RAHMADANI
N.P.M : 1915310579
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 18 Desember 2023

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Daud Arifin, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Irvan Malay, S.Pd., M.Pd.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ika Ramadani
NPM : 1915310579
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, November 2023



Ika Ramadani
NPM: 1915310579

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ika Ramadhani
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 24 Februari 1993
NPM : 1915310579
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Alamat : Jl. Rambutan 1 No. 164

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2023



(Ika Ramadhani)

ABSTRAK

PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk merupakan anak perusahaan Kalbe Farma yang bergerak dibidang distribusi, pemasaran, dan penjualan produk kesehatan yang saat ini diketuai oleh Budi Dharma Wreksoatmodjo. Perusahaan ini didirikan pada Oktober 1973 dengan nama PT. Tri Sapta Jaya, dan diganti nama menjadi PT. Enseval Putera MegaTrading pada tahun 1993. Judul penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk Cabang Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk Cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh, dimana seluruh karyawan di jadikan sampel yang berjumlah 87 karyawan. Penelitian ini dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS22. Hasil yang di dapat dari penelitian ini yaitu (1) Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,(2) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,(3) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan,(4) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan dimana nilai F-hitung (43.697) lebih besar dari F-tabel (2.48) dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan (59,8%) dapat dijelaskan sebagai besar pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,2% terdapat pada variabel diluar penelitian.

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

ABSTRACT

PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk is a subsidiary of Kalbe Farma which operates in the distribution, marketing and sales of health products which is currently chaired by Budi Dharma Wreksoatmodjo. This company was founded in October 1973 with the name PT. Tri Sapta Jaya, and changed its name to PT. Enseval Putera MegaTrading in 1993. The title of this research is Analysis of the Influence of Organizational Culture, Work Discipline and Compensation on PT Employee Performance. Enseval Putera MegaTrading, Tbk Medan Branch. This research aims to examine the influence of organizational culture, work discipline, and compensation on the performance of PT employees. Enseval Putera MegaTrading, Tbk Medan Branch. The population in this study used a saturation technique, where all employees were sampled, totaling 87 employees. This research was analyzed quantitatively using the multiple linear regression method with the help of the SPSS22 application. The results obtained from this research are (1) There is no positive and significant influence between organizational culture on employee performance, (2) There is a positive and significant influence between work discipline on employee performance, (3) There is a positive and significant influence between compensation on employee performance, (4) There is a positive and significant influence between organizational culture, work discipline and compensation on the performance of PT employees. Enseval Putera Megatrading, Tbk Medan Branch where the F-calculated value (43,697) is greater than the F-table (2.48) with a sig probability of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, based on the results of the coefficient of determination, it shows (59.8%) that it can be explained by the large influence of organizational culture, work discipline and compensation variables on employee performance, while the remaining 40.2% is found in variables outside the research.

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, Segala puji bagi Allah, atas segala nikmat yang ia berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Daud Arifin, S.E. M.M selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan kontribusi kepada penulis dalam rangka penyelesaian skripsi ini, berupa masukan, arahan, dan sebagainya.
5. Bapak Irvan Malay, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memotivasi dan membimbing penulis dalam proses penyelesaian studi dan skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.

7. Ayahanda Sriadi serta Ibunda Lisa Anita tersayang yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta selalu memberikan dukungan dan doa yang tiada hentinya, semoga ini menjadi amal jariyah yang pahalanya terus mengalir
8. Kepada pimpinan dan seluruh staf PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Teman seperjuangan sesama mahasiswa Program Studi Manajemen yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, November 2023

Penulis

Ika Rahmadani
NPM: 1915310579

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
F. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja	13
a. Defenisi Kinerja Karyawan	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
c. Indikator Kinerja.....	16
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
2. Budaya Organisasi.....	18
a. Defenisi Budaya Organisasi	18
b. Indikator Budaya Organisasi	19
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi budaya organisasi	20
3. Disiplin Kerja.....	21
a. Defenisi Disiplin Kerja.....	21
b. Indikator Disiplin Kerja.....	22
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
4. Kompensasi.....	23
a. Defenisi Kompensasi.....	23
b. Tujuan Kompensasi.....	24
c. Indikator Kompensasi	25
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	27
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis	33
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu	34
C. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operational Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	40
E. Skala Pengukuran Variabel.....	41

F. Teknik Pengumpulan Data	41
G. Teknik Analisis Data	42

BAB VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	50
2. Struktur Organisasi PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk	50
3. Deskripsi Karakteristik Responden	53
a. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
b. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	59
c. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	65
d. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	69
4. Uji Kualitas Data	74
a. Hasil Uji Validitas.....	74
b. Hasil Uji Reabilitas	77
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	78
a. Hasil Uji Normalitas	78
b. Hasil Uji Multikolinearitas	79
c. Hasil Uji Heterokedastitas	80
6. Hasil Regresi Linear berganda	80
7. Hasil Uji Hipotesis.....	81
a. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	81
b. Hasil Uji f (Uji Simultan).....	84
c. Hasil Koefisien Determinasi.....	85
B. Pembahasan Hasil Penelitian	86

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Enseval Putera MrgaTrading	50
Gambar 4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur	51
Gambar 4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	52
Gambar 4.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	53
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Normalitas Berdasarkan Histogram	78
Gambar 4.7 Hasil Pengujian Normalitas Berdasarkan Grafik	78
Gambar 4.8 Hasil Uji Heterokedastitas.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Kinerja Karyawan (Y)	5
Tabel 1.2 Pra Survey Budaya Organisasi (X1)	6
Tabel 1.3 Pra Survey Disiplin Kerja (X2).....	7
Tabel 1.4 Pra Survey Kompensasi (X3).....	8
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Alur Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2 Defenisi Operasional	37
Tabel 3.3 Rincian Sampel	40
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert	41
Tabel 4.1 Skala Jawaban	54
Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1).....	59
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	64
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X3)	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3).....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Kompensasi (X3).....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov Smirnov</i>	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	81
Tabel 1.14 Uji t (Uji Parsial)	83
Tabel 4.15 Hasil Uji f (Uji Simultan)	84
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi(R ²)	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang ini perkembangan dunia bisnis telah berkembang secara pesat. Terjadi erubahan-perubahan di semua sektor kehidupan manusia, termasuk sektor ekonomi. Dimana ilmu pengetahuan dan teknologi dapat berdampak kepada kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal tersebut memaksa setiap perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh aset perusahaan terutama sumber daya manusia, dimasna sumber daya manusia merupakan aset strategis yang dapat memajukan perusahaan. Sebesar apapun suatu perusahaan jika tidak adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kelangsungan usahanya tidak akan tumbuh dan bertahan lama. Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dan merupakan penentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Suatu perusahaan ataupun organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada hakekatnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkinerja baik serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Saat ini banyak perusahaan ataupun organisasi sosial menghadapi permasalahan sumber daya manusia. Setiap perusahaan yang menghadapi permasalahan sumber daya manusia dapat diatasi jika perusahaan tersebut mampu menjaga kinerja kpara karyawannya. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi yang baik.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki, baik secara perseorangan atau tim pada perusahaan atau organisasi tersebut. Kasmir (2018) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain: pengetahuan, perilaku, kepribadian, rancangan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, motivasi kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, kompetensi dan disiplin kerja.

Kinerja ialah hasil kerja yang ingin dituju suatu organisasi dengan megkerahkan karyawan atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usaha sehingga bisa mewujudkan tujuan dari organisasi. Adanya hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok, dengan ini bisa artikan juga jika kinerja karyawan semakin baik maka hal ini dapat membuat meningkatnya kinerja suatu perusahaan Fachreza et al., (2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, tingkat pendidikan, komunikasi, loyalitas, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi terutamadisiplin, kompensasi serta budaya organisasi Akbar (2018). Dalam mencapai tingkatan hasil dari kinerja karyawan, dibutuhkan budaya organisasi dalam perusahaan, maka perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif, yang dapat mempertahankan sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi para pengelola organisasi. Berbagai teori telah dikembangkan untuk meningkatkan utilitas dan potensi sumber daya manusia perusahaan. Salah satu konsep yang dianggap banyak ahli sebagai bagian penting dari keunggulan kepemimpinan adalah budaya organisasi.

Menurut Afandi (2018) budaya organisasi yakni sudut pandang anggota organisasi sebagai suatu nilai tertentu, kemudian berpengaruh terhadap cara kerja dan perilaku dari anggota organisasi itu sendiri, sehingga budaya organisasi bukan hanya nilai organisasi saja, tapi sebagai sumber daya yang didalamnya, seperti halnya sistem teknologi, logistik, strategi perusahaan dan kedisiplinan kerja.

Dalam perusahaan, disiplin merupakan proses perkembangan bagi setiap karyawan. Kedisiplinan menciptakan kualitas pada karyawan, tak hayal munculnya kesejahteraan pada para karyawan. Tapi, fakta dilapangan menjelaskan bahwa banyaknya karyawan yang kurang disiplin sehingga membentuk budaya organisasi yang buruk.

Dalam mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, maka karyawan harus memiliki kesadaran dan kesenangan untuk melakukan pekerjaannya. Pada kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien, oleh karena itu setiap karyawan harus memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan dituntut untuk menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga dapat menjaga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Menerapkan sistem kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah suatu nilai yang biasanya berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas hasil kerjanya. Kompensasi merupakan hak seorang karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi sangat bernilai dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus membayar tepat waktu dan memberikan tunjangan-tunjangan untuk dapat menciptakan hasil yang diinginkan. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk balas jasa atas jerih payah yang diberikan karyawan, serta sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai. Kompensasi sangat bernilai dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus membayar tepat waktu dan memberikan tunjangan-tunjangan untuk dapat menciptakan hasil yang diinginkan.

PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk merupakan anak perusahaan Kalbe Farma yang bergerak dibidang distribusi, pemasaran, dan penjualan produk kesehatan, yang saat ini diketuai oleh Budi Dharma Wreksoatmodjo. Perusahaan ini didirikan pada Oktober 1973 dengan nama PT. Tri Sapta Jaya, dan diganti nama menjadi PT. Enseval Putera MegaTrading pada tahun 1993 (Enseval, 2020). Perusahaan ini terbentuk dengan tujuan untuk pemisahan fungsi distribusi dari fungsi pemasaran dan produksi PT Kalbe Farma Tbk, oleh karena itu pada Oktober 1973 berdirilah PT Enseval yang berfokus untuk mengelola fungsi distribusi. Seiring dengan berkembangnya perekonomian di Indonesia, PT Enseval memperoleh kesempatan untuk melakukan diversifikasi ke berbagai usaha diluar bidang usaha perdagangan dan distribusi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2018) metode survey yaitu sebuah penelitian yang menggunakan

angket sebagai alat dalam menentukan hubungan antar variabel, baik itu secara psikologis maupun sosiologis. Peneliti melakukan pra survey untuk mengidentifikasi kinerja karyawan dengan mengambil sampel berjumlah 20 responden. Dan hasil dari pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Kinerja

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah saya berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan waktu yang diberikan?	7	35%	13	65%	20 orang
2	Apakah saya dapat mengerjakan tugas dengan waktu yang bersamaan?	6	20%	14	80%	20 orang
3	Apakah saya dapat memberikan inovasi untuk memajukan perusahaan?	18	90%	2	10%	20 orang

Sumber: *Dikelola oleh penulis (2023)*

Tabel 1.1. Pada pertanyaan diatas, dapat dilihat bahwa responden lebih banyak menjawab “Tidak”. Hal ini memungkinkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan kurang bagus dan tidak maksimal. Dilihat dari pertanyaan I sebanyak 13 orang karyawan dari 20 orang atau 60% yang tidak mampu mengerjakan tugas sesuai *deadline* dan pertanyaan II sebanyak 14 dari 20 orang mengatakan bahwa dia tidak dapat mengerjakan tugas dengan waktu bersamaan. Akantetapi, pada pertanyaan III sebanyak 18 orang karyawan dari 20 orang atau 90% menjawab dapat memberikan inovasi dalam memajukan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019), efisiensi adalah hasil kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugasnya, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, instansi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan berkembangnya kinerja dan bakat.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan haruslah tercipta budaya organisasi yang baik agar terciptanya prestasi dan produktivitas pada karyawan. Dengan demikian, peneliti melakukan pra survey mengenai budaya organisasi dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Adapun hasil dari pra-survey sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kuesioner Pra-Survey Budaya Organisasi

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah saya siap dalam mengambil resiko apabila pimpinan mendorong untuk meningkatkan inovasi?	9	47%	11	53%	20 orang
2	Apakah saya mampu mengembangkan diri untuk mendapatkan prestasi kerja?	4	25%	16	75%	20 orang
3	Apakah para atasan memberikan arahan atau komunikasi kepada saya guna memperhatikan hal-hal detail dan akurat?	13	65%	7	35%	20 orang

Sumber: *dikelola oleh penulis (2023)*

Tabel 1.3. Pada pertanyaan diatas, dapat dilihat bahwa responden lebih banyak menjawab “tidak”. Hal ini memungkinkan bahwa disiplin karyawan pada perusahaan kurang bagus dan maksimal. Dilihat dari pertanyaan I sebanyak 11 dari 20 orang karyawan atau 53% yang tidak siap mengambil resiko apabila atasan mendorong untuk meningkatkan inovasi. Pertanyaan II sebanyak 16 orang karyawan dari 20 orang atau 75% yang tidak mampu mengembangkan diri untuk mendapatkan prestasi dalam pekerjaan. Akantetapi, pada pertanyaan III sebanyak 13 orang karyawan dari 20 orang atau 65% para atasan memberikan memberikan arahan atau komunikasi kepada karyawan guna memperhatikan hal-hal detail dan akurat.

Selain budaya organisasi, adapun faktor pendukung kinerja lainnya adalah disiplin. Disiplin kerja merupakan kesediaan ataupun kesadaran seseorang dalam mentaati segala peraturan ataupun norma-norma yang berlaku. Adapun peneliti melakukan pra survey mengenai disiplin kerja dengan jumlah responden 20 orang. Dan hasil dari pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Kuesioner Pra-Survey Disiplin Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah saya bekerja dengan konsentrasi tinggi agar mengurangi kesalahan?	4	25%	16	75%	20 orang
2	Apakah saya dapat menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin dalam pekerjaan?	5	30%	15	70%	20 orang
3	Apakah para atasan membimbing para karyawan agar dapat berkinerja dengan baik?	17	88%	3	22%	20 orang

Sumber: *Dikelola Oleh Penulis (2023)*

Tabel 1.3 Pada pertanyaan diatas, dapat dilihat bahwa responden lebih banyak menjawab “tidak”. Hal ini memungkinkan bahwa disiplin karyawan pada perusahaan kurang bagus dan maksimal. Dilihat dari pertanyaan I sebanyak 16 dari 20 orang karyawan atau 75% yang bekerja dengan konsentrasi tinggi untuk mengurangi kesalahan. Pertanyaan II sebanyak 15 orang karyawan dari 20 orang atau 70% yang tidak mampu menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin dalam pekerjaanya. Akan tetapi, pada pertanyaan III sebanyak 17 orang karyawan dari 20 orang atau 88% menjawab para atasan membimbing karyawan dengan baik.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Dalam sebuah perusahaan, untuk mendorong kinerja dan motivasi dalam bekerja butuh namanya kompensasi. Dengan demikian, peneliti melakukan

penelitian pra survey mengenai kompensasi dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Dan hasil pra survey dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.4 Kuesioner Pra Survey Kompensasi

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah gaji yang diterima oleh saya sesuai dengan hasil kinerja saya?	1	5%	19	95%	20 orang
2	Apakah gaji yang di berikan kepada saya tepat waktu dan juga apakah saya mendapatkan jaminan asuransi?	12	62%	8	38%	20 orang
3	Apakah atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi?	13	65%	7	35%	20 orang

Sumber: *Dikelola Oleh Penulis (2023)*

Pada tabel diatas ditunjukkan bahwa dapat dilihat bahwa responden lebih banyak menjawab “ya”. Hal ini memungkinkan bahwa kompensasi pada perusahaan bagus dan maksimal. Dilihat dari pertanyaan II sebanyak 12 orang karyawan dari 20 orang atau 62% diberikan gaji secara tepat waktu dan juga mendapatkan jaminan asuransi dan pertanyaan III sebanyak 13 orang dari 20 orang atau 65% memberikan penghargaan oleh atasan jika karyawan berprestasi. Akan tetapi, pada pertanyaan I sebanyak 19 orang karyawan dari 20 orang atau 95% gaji diterima tidak sesuai dengan hasil kinerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti **“Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Enseval Putera Megatrading. Tbk Cabang Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan karyawan dalam mengerjakan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan
2. Kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan waktu yang diberikan
3. Terdapat beberapa karyawan yang bekerja tanpa konsentrasi tinggi untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja
4. Terdapat beberapa karyawan yang belum dapat menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin dalam pekerjaan
5. Terdapat gaji yang diterima tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan hasil kinerja

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis membatasi masalah penelitian hanya pada permasalahan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk dimana karyawan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang berstatus sebagai karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

D. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk?

2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk.
- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kinerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk.

2. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana mengenai pembelajaran tentang kinerja karyawan yang dimana apabila kinerja karyawan suatu perusahaan baik maka akan dapat memenuhi target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2) Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan khususnya PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk, agar dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia yang sudah diterapkan. Serta dan sebagai bahan pertimbangan untuk indomaret agar lebih mengevaluasi serta memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi dilapangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Rodiathul Kusuma Wardani., dkk (2016) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya). Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X) dan sebuah variabel terikat yaitu: Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan, penelitian yang akan dilakukan peneliti

menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Jumlah Observasi/sampel (n): penelitian terdahulu berjumlah 56 orang karyawan sedangkan populasi penelitian ini berjumlah 87 orang karyawan dengan sampel sebanyak 87 orang responden.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan di tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di tahun 2023.
4. Lokasi Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Karya Indah Buana Surabaya, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Defenisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian dari suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, misi, visi maupun sasaran perusahaan.. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian tingkah laku karyawan ataupun anggota organisasi, baik secara positif maupun negatif, untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengevaluasi kinerja individu. Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil dari perilaku seseorang dalam mencapai ataupun menyelesaikan segala tugas0ugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam suatu periode tertentu.

Adapun defenisi tersebut sejalan dengan definisi menurut Mangkunegara (2019) kinerja merupakan hasil kerja ataupun prestasi kerja, dimana sumber daya manusia tersebut dapat menyelesaikan tugas kerjanya serta tanggung jawabnya dalam periode tertentu.

Maka dapat didefenisikan bahwa kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja ataupun hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi karena telah menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya dalam waktu tertentu.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2018) antara lain:

1) Keahlian dan Kemahiran/kemampuan.

Semakin seseorang mempunyai kemampuan maka ia akan lebih mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan arahan dan perintah yang dibuat oleh atasannya ataupun perusahaan. Pengetahuan.

2) Pengetahuan.

Pengetahuan yaitu pemahaman yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi.

3) Rancangan Kerja

Dalam hal ini, pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu apabila seseorang tersebut mempunyai rancangan dalam menyelesaikan segala pekerjaannya.

4) Kepribadian

Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang dimiliki setiap orang, baik itu karakter yang baik maupun tidak. Seseorang yang mempunyai karakter yang baik maka akan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

5) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan yang kuat baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar, dimana ketika seseorang tersebut mempunyai

dorongan yang kuat akan menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan cepat dan rapi maka ia akan mencapai tujuannya tersebut.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tanggung jawab seseorang yang posisi atau derajatnya diatas, dimana ia harus dapat mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas sesuai dengan arahan yang ia berikan ataupun tujuan perusahaan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik atau ciri khas seorang atasan dalam memerintahkan para bawahannya, dimana ia bisa bersifat baik ataupun bersifat kejam dan otoriter.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi yakni nilai ataupun norma-norma yang berlaku dalam sebuah organisasi, dimana kebiasaan –kebiasaan yang terjadi di organisasi tersebut dapat diterima, dipatuhi ataupun diikuti oleh anggota organisasi itu sendiri.

9) Kepuasan Kerja

Adalah perasaan suka ataupun senang yang dilakukan seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Dimana ketika seorang karyawan tersebut senang dengan tugas yang akan dijalannya, maka tugas tersebut dapat mudah diselesaikannya dengan baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan kondisi ataupun suasana yang ada di sekitar tempat bekerja, seperti halnya lokasi tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan sarana prasarana yang ada di tempat bekerja.

11) Loyalitas

Adalah suatu sifat dimana seseorang tersebut akan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki komitmen dalam dirinya sendiri untuk terus berkarya agar perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan seseorang dalam menjalankan kesempatan yang telah dibuat, dengan kata lain memegang teguh pada janji-janji yang telah ia buat.

13) Disiplin Kerja

Yaitu suatu tingkah laku seseorang dalam menjalankan segala aktifitasnya, dimana ia akan bekerja secara sungguh-sungguh dengan mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

c. Indikator Kinerja

Kasmir (2018) mengemukakan bahwa indikator kinerja terbagi atas 4, Berikut penjelasannya:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja ini biasanya dinilai dari hasil ataupun minimnya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana hal tersebut dapat bermanfaat bagi perusahaan

2) Kuantitas Kerja

Merupakan suatu kondisi dimana seseorang karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dalam satu waktu agar efektivitas perusahaan dapat terlaksana sesuai dengan rancangan ataupun tujuan perusahaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Dimana target yang ditentukan disesuaikan dengan masa atau lamanya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

4) Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan suatu metode yang dapat mempermudah suatu pekerjaan, dimana dalam menyelesaikan suatu tugas akan menjadi lebih mudah dan cepat terselesaikan.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Kasmir (2018) menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang tidak tampak hasilnya jika tidak dilakukan satu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Kasmir (2018) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan sistem yang tersusun guna mengevaluasi dan meninjau suatu kinerja seseorang. Maksud utama penilaian kinerja adalah sebagai alat untuk mengukur seberapa baik suatu

pekerjaan seseorang tersebut, dimana hal tersebut bermaksud sebagai memotivasi serta umpan balik konstruktif dalam mencapai rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja secara regular mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban, dan volume, melihat kembali yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan kekurangan bawahan.

Berdasarkan pandangan di atas tampak bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian perseorangan. Dengan arti lain Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, karyawan yang bersangkutan tetap tidak mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi yang mereka harapkan.

2. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018) budaya organisasi yakni sudut pandang anggota organisasi sebagai suatu nilai tertentu, kemudian berpengaruh terhadap cara kerja dan perilaku dari anggota organisasi itu sendiri, sehingga budaya organisasi bukan hanya nilai organisasi saja, tapi sebagai sumber daya yang

didalamnya, seperti halnya sistem teknologi, logistik, strategi perusahaan dan kedisiplinan kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2018) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terdapat di suatu organisasi, dimana kebiasaan-kebiasaan tersebut dapat diterima oleh anggota organisasi itu sendiri..

Berdasarkan uraian diatas dapat didefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pedoman nilai, keyakinan dan tindakan yang menjadi cara pandang dan penerimaan bersama oleh anggota suatu organisasi sehingga menjadi ciri khas yang berbeda dari anggota organisasi lain.

b. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Afandi (2018) dibagi menjadi enam yaitu sebagai berikut.

1) Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku dalam melihat suatu tindakan yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Dimana norma ini penting dalam mengatur tingkah laku anggota organisasi, sehingga anggota tersebut dapat terarah.

2) Pelaksanaan Nilai-Nilai

Nilai merupakan pedoman yang digunakan untuk menilai anggota organisasi, dimana nilai-nilai ini berhubungan erat dengan moral dan kode etik suatu perusahaan.

3) Kepercayaan Dan Filsafat

Kepercayaan organisasi melukiskan karakteristik, biasanya berupa pemberian upah guna meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan Filsafat identik dengan sumber daya manusia dari bagian alat produksi

4) Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah pedoman perilaku anggota organisasi, atau arti lainnya kebiasaan baik yang dilakukan secara turun temurun.

5) Pelaksanaan Seremoni

Merupakan tindakan suatu budaya yang dilakukan secara turun temurun guna memperkuat nilai-nilai budaya.

6) Sejarah Organisasi

Sejarah Organisasi erat kaitannya dengan Budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama dan menjadi sejarah suatu organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Afandi (2018), mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- 1) Kepemimpinan yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur para bawahannya secara profesional.
- 2) Kedisiplinan, dimana harus mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan sebuah organisasi
- 3) Hubungan organisasi yaitu hubungan antara seluruh anggota organisasi baik atasan maupun bawahan.

- 4) Komunikasi yaitu hubungan atau alur kerja yang terjalin antara seorang pimpinan dengan bawahannya..

3. Disiplin Kerja

a. Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mentaati segala aturan ataupun norma yang berlaku didalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan itu sendiri serta tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan praktek nyata yang harus dilakukan seorang karyawan dalam mengahadi segala peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan hal tersebut perusahaan berharap agar efektivitas karyawan dapat meningkat dan dapat bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan karyawan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar karyawannya. Jika sebagian besar karyawan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang dalam mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku secara suka rela.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) terdapat 5 indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, antara lain:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya di perusahaan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu ketentuan yang sudah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yakni mengikuti segala perintah dan arahan yang diberikan atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik secara sukarela, bukan karena paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan seorang karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya suatu kompensasi, Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi

- 2) Ada atau tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan. Pemimpin yang baik dalam suatu organisasi/perusahaan akan memperhatikan seluruh karyawannya, dimana ia juga harus dapat disiplin sebagai contoh yang baik untuk para bawahannya.
- 3) Adanya aturan yang menjadi pedoman. Sebuah organisasi harus mempunyai aturan-aturan yang menjadi pedoman para karyawan agar bekerja dengan baik dan disiplin
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan diperlukannya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan para bawahannya, seperti halnya menegur apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan.

4. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah suatu nilai yang biasanya berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas hasil kerjanya. Kompensasi merupakan hak seorang karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kasmir (2019) kompensasi merupakan imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk para karyawannya, baik berupa uang maupun hadiah. Sedangkan menurut Elmi (2018) kompensasi merupakan balas jasa yang memiliki periode yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, biasanya bersifat finansial maupun non finansial.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan kepada karyawan yang bersifat langsung atau tidak langsung atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan yang akan meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Afandi, (2018) terdapat beberapa tujuan kompensasi, antara lain:

1) Ikatan kerja sama

Terjalannya ikatan kerjasama antar bawahan dan atasan dapat terjadi dengan adanya pemberian kompensasi, dimana seorang bawahan harus mengerjakan segala tugas dengan baik, sedangkan atasan ataupun pemimpin harus membayar kompensasi dari hasil kerja bawahan tersebut.

2) Kepuasan kerja

Pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan, yang dimana karyawan tersebut akan merasa puas dengan apa yang ia dapatkan.

3) Pengadaan efektif

Apabila suatu perusahaan menerapkan program kompensasi yang cukup besar, maka para karyawan akan berlomba lomba dalam meningkatkan kinerjanya.

4) Motivasi

Kompensasi juga bisa dijadikan sebagai motivasi, dimana tujuannya untuk memberikan hasil yang pantas didapat oleh karyawan atas hasil yang ia kerjakan, dengan kata lain blasa jasa seorang pemimpin untuk para bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan adanya kompensasi yang sesuai, adil dan layak, maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

6) Disiplin

Semakin seorang karyawan disiplin dalam bekerja maka ia pantas mendapatkan kompensasi sesuai dengan perilakunya.

7) Pengaruh serikat buruh

Apabila program kompensasi baik, maka pengaruh buruk dari dari serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan terus berkonsentrasi pada pekerjaannya.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kompensasi diantaranya:

1) Upah dan gaji Upah

Merupakan nilai atau bayaran yang biasanya dihitung dengan gaji per jam, sedangkan gaji pada umumnya suatu nilai bayaran yang dihitung mingguan, bulanan ataupun tahunan.

2) Insentif

Insentif merupakan suatu tambahan atas prestasi yang telah dihasilkan, dimana hal tersebut diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah suatu program yang diberikan perusahaan untuk para karyawannya, biasa berupa asuransi kesehatan, program pensiun, maupun liburan yang dibiayai perusahaan.

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana prasarana yang diberikan perusahaan untuk mempermudah karyawannya, biasanya fasilitas tersebut berupa ruangan yang layak ataupun alat transportasi.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Afandi (2018) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1) Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Dapat dilihat bahwa penawaran lebih kecil daripada permintaan tenaga kerja, hal itu dapat menyebabkan tingkat kompensasi yang relatif kecil. Begitu pula sebaliknya apabila penawaran lowongan kerja lebih besar sedangkan peminatnya sedikit maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar

2) Kemampuan Dan Kesiediaan.

Kemampuan dan kesiediaan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dapat mempengaruhi tingkat kompensasi yang akan iya

terima. Karena setiap perusahaan pasti mempunyai nilai dalam memberikan kompensasi kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang memuaskan

3) Produktivitas Kerja Karyawan.

Tingkat kompensasi akan besar apabila karyawan dalam suatu perusahaan tersebut dapat bekerja optimal, dan sebaliknya apabila seorang karyawan tersebut hanya sekedar menjalankan tugas saja, kompensasi yang akan ia terima hanya sebatas balas jasa atas tenaganya saja.

4) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di suatu daerah tinggi maka tingkat kompensasi / upah yang akan didapat juga akan semakin besar, begitu pula sebaliknya.

5) Kondisi Perekonomian Nasional

Kondisi perekonomian nasional sangat berdampak kepada kompensasi, dimana, jika perekonomian tinggi maka kompensasi tersebut harus besar juga karena mengikuti kondisi perekonomian.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Jagarin Pane dan Sih Darmi Astuti (2009)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor telkom divre iv di semarang)	kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
2	Rizki Muttaqin & Anik Herminingsih (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL	Kompensasi, Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh kuat antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3	Tanto Wijaya & Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Kompensasi, motivasi	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Alexander Monte Chrito Arta Graha & , Edy Rahardjo (2016)	Analisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. LG bagian penjualan indonesia semarang)	Budaya Organisasi , Kompensasi	Kinerja karyawan. Motivasi kerja	Analisis regresi linear berganda	Budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening
5	Eunike Nababan & Mauli Siagian (2018)	Analisis Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplinkerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam	Motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja	Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam
6	N. Lilis Suryani (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus	Kompensasi, Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan serta positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus
7	Diah Laraswati, Acep Samsudin, & Erry Sunarya (2020)	Penerapan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Jaya Farm	Kedisiplinan	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Adanya pengaruh kedisiplinan dalam mentaati peraturan dimana hal tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Jaya Farm
8	Dini Fikriani, M. Azis Firdaus, Rachmatullay Tinakartika Rinda (2020)	Pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan	Disiplin, Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Secara simultan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
9	Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani & M. Kurniawan (2020)	Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Motivasi	Kinerja Karyawan	Analisa regresi berganda	Tedapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan
10	Abdul Manan (2021)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tommino Sinar Mulia Jakarta	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Sederhana	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tommino Sinar Mulia Jakarta

Sumber : Oleh peneliti (2023)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual biasanya berbentuk skema atau diagram sebagai bentuk cerita yang mencakup identifikasi suatu variabel, serta untuk mengetahui hubungan antar variabel yang ada.

Dalam penelitian ini, penulis akan membangun struktur konseptual sebagai dasar penelitian yang dimana tujuan akhirnya adalah untuk melihat variabel mana yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu (Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi) dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan). Adapun hubungan antara variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) budaya organisasi yakni sudut pandang anggota organisasi sebagai suatu nilai tertentu, kemudian berpengaruh terhadap cara kerja

dan perilaku dari anggota organisasi itu sendiri, sehingga budaya organisasi bukan hanya nilai organisasi saja, tapi sebagai sumber daya yang didalamnya, seperti halnya sistem teknologi, logistik, strategi perusahaan dan kedisiplinan kerja. Hal tersebut mencerminkan bahwa budaya organisasi bisa menjadi aturan yang harus dipatuhi dan diterapkan bagi anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan prasangka umum yang dimiliki anggota organisasi.

Budaya organisasi mampu menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Budaya organisasi menciptakan nilai-nilai, kepercayaan, serta kebiasaan pada suatu organisasi yang berinteraksi dengan struktur formalnya hingga kemudian menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi juga mampu membuat karyawan merasa dihargai dan tidaknya di dalam perusahaan. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja karyawan. Para atasan dan karyawan harus mengetahui budaya organisasi guna mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mentaati segala aturan ataupun norma yang berlaku didalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan itu sendiri serta tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan praktek nyata yang harus dilakukan seorang karyawan dalam mengahadi segala peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Disiplin Kerja juga berpengaruh untuk mewujudkan tercapainya tujuan-tujuan sebuah perusahaan, dimana perusahaan harus bisa menegakkan disiplin kerja untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan ataupun yang ingin dicapai. Disiplin kerja tidak belaku untuk karyawan saja tetapi untuk seluruh sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Apabila tingkat disiplin karyawan diutamakan otomatis akan berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri, dimana kualitas perusahaan juga kan meningkat baik dimasa sekarang ataupun masa yang akan datang.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah suatu nilai yang biasanya berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas hasil kerjanya. Kompensasi merupakan hak seorang karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga mampu membuat karyawan merasa dihargai karena kerja kerasnya, sehingga memunculkan produktivitas dalam menunjang kinerja.

Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

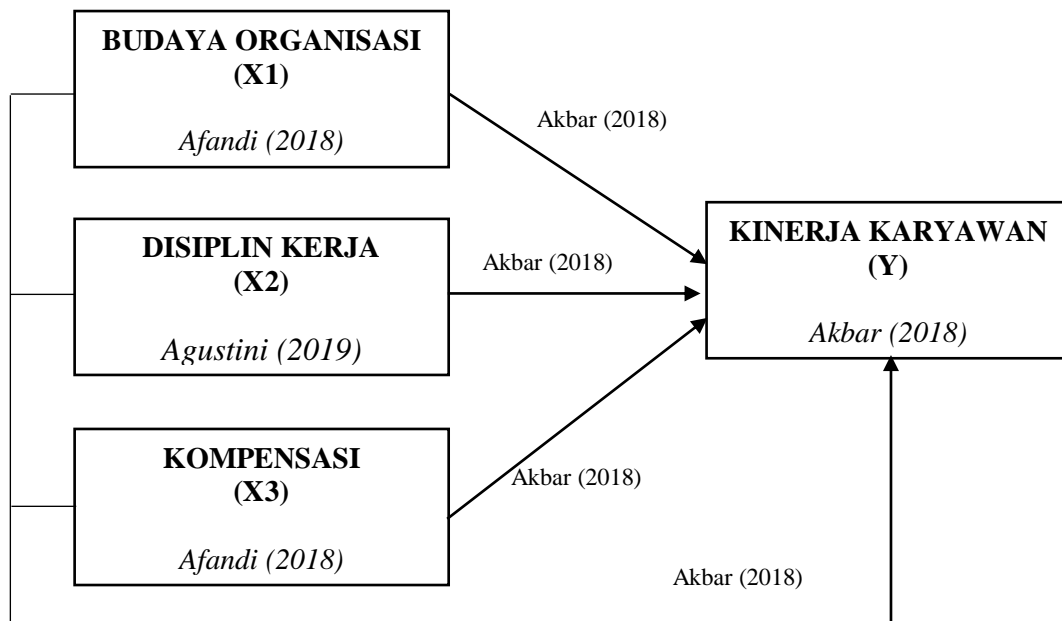
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Akbar (2018) yang menjelaskan faktor-faktor yang terdapat dari kinerja karyawan adalah motivasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, tingkat pendidikan, komunikasi, loyalitas, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi terutama disiplin, kompensasi serta budaya organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang telah dicapai dalam menyelesaikan segala tanggung jaeab dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dalam waktu yang sudahh ditentukan. Kinerja didefenisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi.

Penilaian kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan strategis dan memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk sukses (Akbar, 2018).

Berdasarkan dinamika diatas, maka disusun kerangka konseptual budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading, Tbk, Pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual tersebut di atas menggambarkan hubungan antar variabel. Sehingga pada penelitian ini, akan dicari bagaimana pengaruh dari budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis yakni jawaban sementara ataupun dugaan atas permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah. Jawaban sesungguhnya hanya ditemukan apabila peneliti telah melaksanakan penelitian dengan pengumpulan data dan menganalisisnya. maka dari kerangka konseptual diatas dapat ditarik beberapa hipotesis sebagai dugaan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti, antara lain:

- 1) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk
- 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk
- 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk.
- 4) Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif untuk mengetahui tingkat eksplanasinya. Dimana jenis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan penelitian kuantitatif digunakan untuk pengujian suatu data dengan perhitungan dalam bentuk angka-angka dan kemudian diambil hasilnya. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti bertempat di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan yang berlokasi di Jl. Medan - Tanjung Morawa Km 9.5, Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini tersusun berdasarkan tahapan-tahapan kegiatan penelitian yang terstruktur sehingga rencana penelitian menjadi lebih jelas dan teratur. Adapun waktu yang dijalani peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Alur Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023																				
		Agustus				September				Oktober				November				Desember				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3		
1	Prariset/ Penelitian	■	■																			
2	Pengajuan Judul		■																			
4	Penulisan Proposal		■	■	■																	
5	Revisi proposal					■	■															
6	Seminar Proposal							■	■													
7	Penulisan Skripsi									■	■	■	■									
8	Bimbingan Skripsi													■	■							
9	Seminar Hasil															■	■					
10	Pengesahan Skripsi															■	■	■	■	■		
11	Meja Hijau																			■		

Sumber: Diolah Penulis 2023

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Rusiadi (2016) menyatakan bahwa variabel dalam penelitian paa hakekatnya adalah segala bentuk nilai atau variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat mengetahui dan mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) yakni variabel yang dapat dipengaruhi, dan bergantung pada variabel lainnya, dimana variabel terikat ini merupakan kunci utama sebuah penelitian.

Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). menurut Akbar (2018) kinerja yakni hasil

dari perilaku seseorang dalam mencapai ataupun menyelesaikan segala tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam suatu periode tertentu.

b. Variabel Independen (X)

Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu:

1) Budaya Organisasi (X_1)

Menurut Afandi (2018) Budaya organisasi yakni sudut pandang anggota organisasi sebagai suatu nilai tertentu, kemudian berpengaruh terhadap cara kerja dan perilaku dari anggota organisasi itu sendiri, sehingga budaya organisasi bukan hanya nilai organisasi saja, tapi sebagai sumber daya yang didalamnya, seperti halnya sistem teknologi, logistik, strategi perusahaan dan kedisiplinan kerja.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mentaati segala aturan ataupun norma yang berlaku didalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan itu sendiri serta tercapainya tujuan perusahaan.

3) Kompensasi (X_3)

Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah suatu nilai yang biasanya berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas hasil kerjanya.

2. Defenisi Operasional

Rusiadi (2016) menyatakan bahwa definisi operasional digunakan untuk mencoba mengenali variabel terkait dalam masalah penelitian. Penelitian ini juga diukur dengan menggunakan instrumen yang sudah dikembangkan serta gunakan peneliti sebelumnya. Berikut defenisi Operasional Variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Akbar (2018) kinerja adalah hasil dari perilaku seseorang dalam mencapai ataupun menyelesaikan segala tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam suatu periode tertentu.	Adapun beberapa indikator menurut Akbar (2018), antara lain: 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Kerjasama Tim	1. Kualitas kerja ini biasanya dinilai dari hasil ataupun minimnya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana hal tersebut dapat bermanfaat bagi perusahaan. 2. Kuantitas kerja Merupakan suatu kondisi dimana seseorang karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dalam satu waktu agar efektivitas perusahaan dapat terlaksana sesuai dengan rancangan ataupun tujuan perusahaan. 3. Pemanfaatan waktu , Dimana target yang ditentukan disesuaikan dengan masa atau lamanya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. 4. Kerjasama tim merupakan suatu metode yang dapat mempermudah suatu pekerjaan, dimana dalam menyelesaikan suatu tugas akan menjadi lebih mudah dan cepat terselesaikan. Kasmir (2018)	Likert
2	Budaya Organisasi (X1)	Menurut Afandi (2018) Budaya organisasi yakni sudut pandang anggota organisasi sebagai suatu nilai tertentu, kemudian berpengaruh terhadap cara kerja dan perilaku dari anggota organisasi itu sendiri, sehingga budaya organisasi bukan hanya nilai	Afandi (2018) menyatakan, terdapat beberapa indikator Budaya Organisasi, antara lain: 1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat 4. Pelaksanaan kode etik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah organisasi	1. Norma adalah peraturan perilaku dalam melihat suatu tindakan yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. 2. Nilai merupakan pedoman yang digunakan untuk menilai anggota organisasi, dimana nilai-nilai ini berhubungan erat dengan moral dan kode etik suatu perusahaan. 3. Kepercayaan organisasi melukiskan karakteristik, biasanya berupa pemberian upah guna meningkatkan kinerja karyawannya, sedangkan filsafat identif dengan sumber daya manusia	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		, organisasi saja, sumber daya yang didalamnya, seperti halnya sistem teknologi, logistik, strategi perusahaan dan kedisiplinan kerja.		Kode etik adalah pedoman perilaku anggota organisasi, atau arti lainnya kebiasaan baik yang dilakukan secara turun temurun. 5. Seremoni, Merupakan tindakan suatu budaya yang dilakukan secara turun temurun guna memperkuat nilai-nilai budaya. 6. Sejarah Organisasi, Sejarah Organisasi erat kaitannya dengan Budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama dan menjadi sejarah suatu organisasi. Afandi (2018)	
3	Disiplin Kerja (X ₂)	Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mentaati segala aturan ataupun norma yang berlaku didalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan itu sendiri serta tercapainya tujuan perusahaan.	Terdapat beberapa indikator Disiplin kerja menurut Agustini (2019), antara lain: 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab Agustini (2019)	1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya di perusahaan. 2. Tata cara kerja, yaitu ketentuan yang sudah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi 3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti segala perintah dan arahan yang diberikan atasan untuk mendapatkan hasil yang baik. 4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik secara sukarela, bukan karena paksaan. 5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan seorang karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya. Agustini (2019)	Likert
4	Kompensasi (X ₃)	Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah suatu nilai yang biasanya berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas hasil kerjanya.	Terdapat beberapa indikator Kompensasi menurut Afandi (2018), antara lain: 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1. Upah merupakan nilai atau bayaran yang biasanya dihitung dengan gaji per jam, sedangkan gaji pada umumnya suatu nilai bayaran yang dihitung mingguan, bulanan ataupun tahunan. 2. Insentif merupakan suatu tambahan atas prestasi yang telah dihasilkan, dimana hal tersebut diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. 3. Tunjangan adalah suatu program yang diberikan perusahaan untuk para karyawannya, biasa berupa asuransi kesehatan, program pensiun, maupun liburan yang dibiayai perusahaan. 4. Fasilitas merupakan sarana prasarana yang diberikan perusahaan untuk mempermudah karyawannya,	Likert

				biasanya fasilitas tersebut berupa ruangan yang layak ataupun alat transportasi. Afandi (2018)	
--	--	--	--	--	--

Sumber: Diolah peneliti (2023)

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Senada dengan itu, Sugiyono (2019) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk dan bekerja pada divisi Akutansi, Gudang, IT, Sales dan Kasir yang berjumlah lebih kurang 87 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dan, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak populasi yaitu sebanyak 87 orang karyawan sebagai responden.

Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian

No	Bidang/ Bagian	Jumlah
1	Akutansi	6 orang
2	Gudang	30 Orang
3	IT	3 Orang
4	<i>Sales</i>	40 orang
5	Kasir	8 Orang
Jumlah		87 Orang

Sumber : Oleh peneliti (2022)

1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2019) menambahkan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, sehingga menyebabkan data tersebut tidak atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sampel penelitian

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini berasal dari responden. Dimana dalam mengabil data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan kepada responden.

E. Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dalam mengukur antar variabel. Sugiyono (2019) menerangkan bahwa skala *likert* dipakai untuk mengukur pendapat, sudut pandang, sikap seseorang ataupun tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap instrument mengandung makna, dan umumnya skala *Likert* ini terdiri pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. berikut instrumen *Skala Likert*:

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono (2019)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data yaitu kuisisioner atau angket dan wawancara, berikut penjelasannya:

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah pertanyaan/penyataan yang telah disusun peneliti untuk mengetahui pendapat dari responden tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner ini juga merupakan serangkaian pertanyaan tertulis untuk diberikan kepada responden, sehingga responden dapat menggunakan tanda centang (√) untuk memilih dari alternatif jawaban yang telah tersedia menurut survey.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung antara responden dengan peneliti. Wawancara biasanya dapat dilakukan jika responden terbatas dan dengan keadaan tertentu.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner". Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas melihat nilai Corrected Item Total Corelation tiap butir pertanyaan, apakah nilai tersebut lebih besar dari $> 0,3$ maka data dinyatakan valid. Sugiyono (2019)

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas merupakan kesempatan untuk mengumpulkan informasi guna mengetahui konsistensi instrumen survei. (Manullang & Pakpahan 2014) mengatakan pegujian reabilitas digunakan untuk dapat melihat suatu instrument penelitian tersebut dapat dipercaya atau tidak, Adapun instrumen penelitian ini dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpa* lebih besar dari 0.60 sedangkan apabila sebaliknya nilai *cronbach alpa* lebih kecil dari 0,60 maka menunjukkan tidak reabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang & Manuntun (2018) menjelaskan uji asumsi klasik digunakan untuk menganalisis model regresi yang digunakan dalam penelitian apakah baik atau tidak. Pengujian uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang & Manuntun (2018) menjelaskan Uji normalitas berfungsi untuk melihat antar variabel bebas dan terikat, apakah memiliki distribusi normal atau tidak dalam model regresinya. Pengujian ini dapat dilihat dengan 3 model yaitu melalui model histogram, model grafik dan *Kolmogorov Smirnov (K-S)*.

- 1) Pada model histogram dilihat dari apabila model regresi yang muncul tidak melenceng kekanan atau melenceng kiri maka model regresi tersebut adalah normal.
- 2) Model grafik, dilihat dari data disepanjang garis diagonal, apabila tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut tidak normal begitu juga sebaliknya.
- 3) *Kolmogorov Smirnov*, dilihat dari nilai Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas, apabila $>$ dari 0,05 maka dinyatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang & Manuntun (2018) menyatakan bahwa uji Multikolinieritas digunakan untuk menentukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan ketentuan:

- 1) VIF >10 artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.
- 2) VIF <10 artinya tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Manuntun (2018) apabila varian residual dari satu observasi ke observasi lain tetap sama adalah homoskedastisitas, sebaliknya jika varian tersebut beda maka heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas diketahui dengan melihat grafik *scatterplot*. Dimana dasar analisis dalam menentukan heteroskedastisitas, antara lain :

- a) Heteroskedastisitas terjadi ketika titik membentuk suatu pola tertentu (pola bergelombang menyempit ataupun melebar).
- b) Namun sebaliknya heteroskedastisitas tidak terjadi apabila pola yang seperti titik-titik tersebut menyebar luas diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang & Manuntun (2018) menyatakan dalam uji regresi ganda bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh antar variabel baik secara simultan maupun parsial. Adapun pengujian ini dilakukan dengan memakai bantuan *software* statistik yaitu *SPSS 22 (Statistical Package for Social Sciences (SPSS))*.

Rumus persamaan uji regresi berganda dalam penelitian ini antara lain:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Kompesasi

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiono (2019) Pengujian hipotesis adalah jawab sementara rumusan masalah penelitian. Hipotesis dapat berperan penting untuk menjawab rumusan masalah dalam sebuah penelitian.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat apakah terdapatnya pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dan untuk menguji tingkat signifikan atau tidaknya antar variabel. Manullang & Manuntun (2018) mengemukakan bahwa hipotesis mempunyai kriteria dalam pengujian secara parsial antara lain:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Bentuk pengujian:

H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H_0 : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X)

dengan variabel terikat (Y).

Atau,

- 1) Jika nilai t hitung $>$ dari t tabel, uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .
- 2) Jika nilai t hitung $<$ dari t tabel, uji hipotesis menerima H_0 dan menolak H_a .

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas penelitian berpengaruh secara bersamaan/ simultan terhadap variabel terikat Manullang & Manuntun (2018). Untuk mengetahui signifikansi uji simultan ini dapat dilihat beberapa tahapan, antara lain:

- 1) Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F

$H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

$H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat.

- 2) Kriteria Pengambilan Keputusan

Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Atau,

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya semua variable bebas secara bersama-sama bukan merupakan variable penjelas yang signifikan

terhadap variable terikat.

Ha ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variable bebas secara bersama-sama merupakan variable penjelas yang signifikan terhadap variable terikat.

3) Menentukan uji statistik nilai F

Nilai F table yang diperoleh dibandingkan dengan nilai F hitung apabila nilai F hitung lebih besar dari F table maka diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variable independen dan variable dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2019) bertujuan untuk mengontrol sejauh mana besar penjelasan variabel dependen/variabel bebas. Nilai R^2 yang rendah memperjelas bahwa variabel bebasnya sangat terbatas. Hal tersebut dapat dilihat apabila nilai yang didapat mendekati satu berartinya variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Untuk menguji besar R^2 nya, peneliti menggunakan bantuan program *statistik* SPSS. Adapun hipotesis yang ada dapat dipengaruhi oleh nilai signifikan sesudah dilakukakannya pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Persentase Kontribusi

Analisis R² ini mempunyai kriteria:

- a) Apabila nilai koefisien determinasi (D) terdeteksi nol (0), maka pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
- b) Namun sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (D) terdeteksi satu (1), maka pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

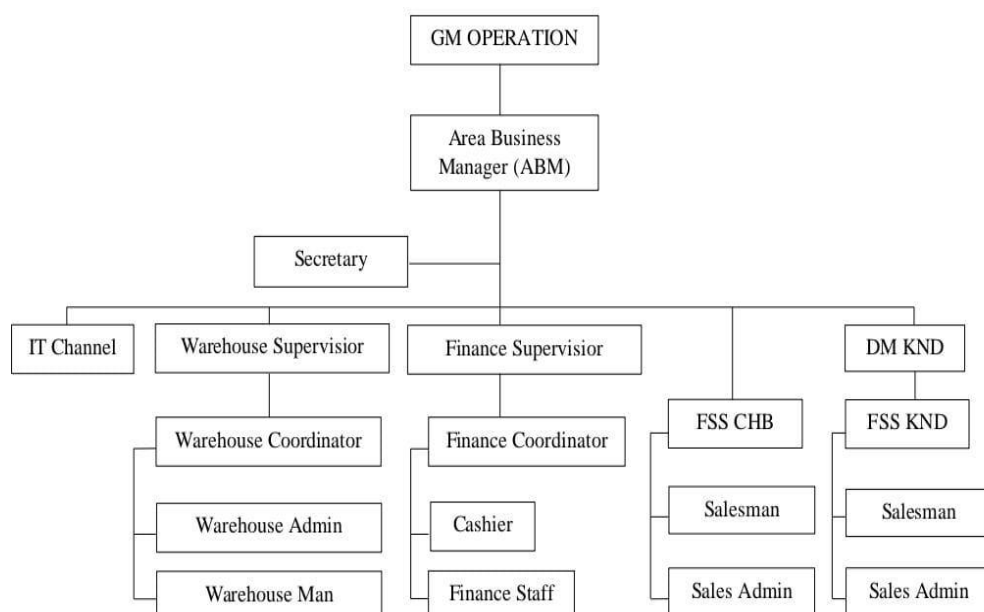
A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk cabang medan yang berlokasi di Jl. Medan-Tanjung Morawa Km 9,5 Medan. Dimana PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk merupakan anak perusahaan Kalbe Farma yang bergerak dibidang distribusi, pemasaran, dan penjualan produk kesehatan, yang saat ini diketuai oleh Budi Dharma Wreksoatmodjo. Perusahaan ini didirikan pada Oktober 1973 dengan nama PT. Tri Sapta Jaya, dan diganti nama menjadi PT. Enseval Putera MegaTrading pada tahun 1993 (Enseval, 2020). Perusahaan ini terbentuk dengan tujuan untuk pemisahan fungsi distribusi dari fungsi pemasaran dan produksi PT Kalbe Farma Tbk, oleh karena itu pada Oktober 1973 berdirilah PT Enseval yang berfokus untuk mengelola fungsi distribusi. Seiring dengan berkembangnya perekonomian di Indonesia, PT Enseval memperoleh kesempatan untuk melakukan diversifikasi ke berbagai usaha diluar bidang usaha perdagangan dan distribusi. Adapun Visi PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk yaitu Menjadi perusahaan jasa distribusi dan logistik yang terintegrasi di bidang kesehatan melalui penyediaan layanan yang prima, sumber daya manusia yang kompeten, dan penggunaan teknologi. Serta PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk mempunyai Misi antara lain: Berkontribusi di dalam meningkatkan kualitas kesehatan melalui ketersediaan produk.

2. Struktur Organisasi PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk

Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi terdapat kerangka yang menggambarkan wewenang, tanggung jawab, dan hubungan tiap bagian yang ada didalamnya. Adapun struktur organisasi pada PT. Enseval Putera MegaTrading, Tbk sebagai berikut:

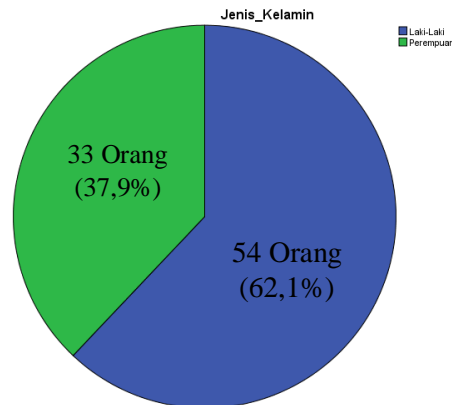


Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 87 orang karyawan PT. Indomarco Enseval Putera Megatradik, Tbk cabang medan khususnya karyawan yang bekerja dibidang Akuntansi, Gudang, IT, Sales, dan Kasir. Adapun karakteristik responden didapat berdasarkan kuisisioner yang telah disebar, antara lain:

a. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

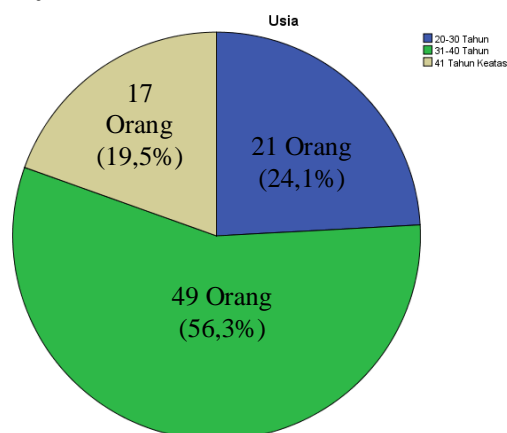


Gambar 4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Berdasarkan gambar 4.2 tentang hasil karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin data, dapat dilihat bahwa dari 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan, terdapat yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 54 Orang (62,1%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 Orang (37,9%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

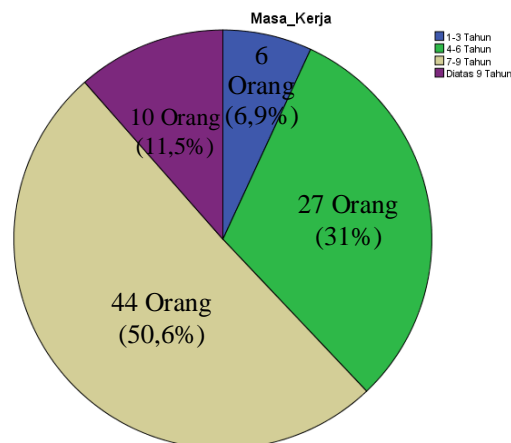


Gambar 4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Berdasarkan gambar 4.3 tentang hasil karakteristik karyawan berdasarkan usia diatas, dapat dilihat bahwa dari 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan, terdapat yang berusia 20-30 Tahun sebanyak 21 Orang (24,1%), karyawan yang berusia 31-40 Tahun berjumlah 49 Orang (56,3%), sedangkan karyawan yang berusia 41 Tahun keatas sebanyak 17 Orang (19,5%) Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan berusia 31-40 Tahun.

c. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

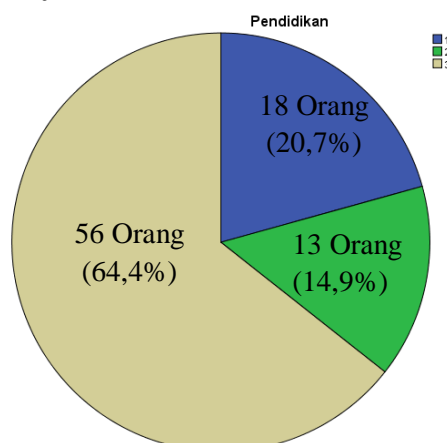


Gambar 4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Berdasarkan gambar 4.4 tentang hasil karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja diatas, dapat dilihat bahwa dari 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan, terdapat karyawan yang sudah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 6 Orang (6,9%), karyawan yang sudah bekerja selama 4-6 tahun berjumlah 27 Orang (31%), karyawan yang sudah bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 44 Orang (50,6%), sedangkan karyawan yang sudah bekerja selama 9 tahun keatas sebanyak 10 Orang (11,5%) Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan sudah bekerja selama 7-9 Tahun.

d. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan



Gambar 4.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Berdasarkan gambar 4.5 tentang hasil karakteristik karyawan berdasarkan Pendidikan diatas, dapat dilihat bahwa dari 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan, terdapat karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 18 Orang (20,7%), karyawan yang berpendidikan terakhir Diploma(D1,D2,D3) berjumlah 13 Orang (14,9%), sedangkan karyawan yang berpendidikan terakhir Sarjana(S1,S2,S3) sebanyak 56 Orang (64,4%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan berpendidikan terakhir Sarjana(S1,S2,S3).

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik jenuh dalam pengambilan sampelnya, dimana seluruh karyawan yang bekerja dibidang Akuntansi, Gudang, IT, Sales, dan Kasir PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan yang total sebanyak 87 orang. Adapun penelitian ini menggunakan data primer dalam melaksanakan penelitiannya, dimana data primer tersebut diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah disebar peneliti. Kuisisioner tersebut terdiri dari 32 pertanyaan/

pernyataan yang setiap variabelnya memiliki 8 pertanyaan/pernyataan. Dimana dalam setiap pertanyaannya menggunakan skala linkert 1-5 sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Skala Likert

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono (2019)

Berdasarkan jawaban-jawaban dari karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Saya merasa hasil kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan kinerja saya	3	3,4%	4	4,6%	23	26,4%	37	42,5%	20	23,0%	3,77	S
Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab	0	0,0%	8	9,2%	16	18,4%	40	46,0%	23	26,4%	3,90	S
Saya konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan saya	0	0,0%	0	0,0%	18	20,7%	34	39,1%	35	40,2%	4,20	S
Saya bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas tepat waktu	0	0,0%	4	4,6%	11	12,6%	38	43,7%	34	39,1%	4,17	S
Saya merasa para rekan saya telah melakukan pekerjaannya tdengan baik dan tanpa menunda nunda pekerjaan	0	0,0%	1	1,1%	19	21,8%	51	58,6%	16	18,4%	3,94	S
Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	0	0,0%	2	2,3%	14	16,1%	49	56,3%	22	25,3%	4,05	S
Saya mampu bekerja sama dengan teman rekan-rekan kerja saya	0	0,0%	3	3,4%	16	18,4%	54	62,1%	17	19,5%	4,01	S
Saya dapat menerima pendapat atau masukan dari orang lain mengenai pekerjaan saya	0	0,0%	0	0,0%	15	17,2%	54	62,1%	18	20,7%	4,03	S

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui jawaban-jawaban kuisisioner yang telah disebar ke 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan, berikut uraiannya:

1. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa hasil kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan kinerja saya) menunjukkan bahwa terdapat 3 orang (3,4%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 4 orang (4,6%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 23 Orang (26,4%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 37 Orang atau (42,5%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 20 Orang (23%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 1 adalah 3,77. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa hasil kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan kinerja saya”.
2. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju (TS) terdapat 8 orang (9,2%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 16 Orang (18,4%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 40 Orang atau (46%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 23 Orang (26,4%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 2 adalah

- 3,90. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab”
3. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan saya) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 18 Orang (20,7%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 34 Orang atau (39,1%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 35 Orang (40,2%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 3 adalah 4,20. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan saya”
4. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas tepat waktu) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju (TS) terdapat 4 orang (4,6%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 11 Orang (12,6%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 38 Orang atau (43,7%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 34 Orang (39,1%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 3 adalah 4,17. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para

karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas tepat waktu”

5. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa para rekan saya telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan tanpa menunda nunda pekerjaan) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju (TS) terdapat 1 orang (1,1%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 19 Orang (21,8%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 51 Orang atau (58,6%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 16 Orang (18,4%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 5 adalah 3,94. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa para rekan saya telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan tanpa menunda nunda pekerjaan”
6. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju (TS) terdapat 2 orang (2,3%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 14 Orang (16,1%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 49 Orang atau (56,3%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 22 Orang (25,3%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 6

adalah 4,05. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan”

7. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya mampu bekerja sama dengan rekan-rekan kerja saya) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju (TS) terdapat 3 orang (3,4%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 16 Orang (18,4%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 54 Orang atau (62,1%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17 Orang (19,5%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 7 adalah 4,01. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya mampu bekerja sama dengan rekan-rekan kerja saya”
8. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya mampu bekerja sama dengan rekan-rekan kerja saya) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 15 Orang (17,2%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 54 Orang atau (62,1%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 18 Orang (20,7%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 8 adalah 4,03. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para

karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya mampu bekerja sama dengan rekan-rekan kerja saya”

b. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Mean	Ket
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
Ketika menjalankan tugas, atasan saya sering memberitahu, untuk tidak merusak hubungan dengan rekan kerja	3	3,4%	1	1,1%	32	36,8%	32	36,8%	19	21,8%	3,72	S
Saya merasa perusahaan telah menetapkan aturan sesuai norma norma yang berlaku	0	0,0%	8	9,2%	20	23,0%	34	39,1%	25	28,7%	3,87	S
Atasan saya senang mendengar pendapat para bawahannya dan memberikan apresiasi kepada para bawahan yang memenuhi target perusahaan	2	2,3%	4	4,6%	24	27,6%	38	43,7%	19	21,8%	3,78	S
Saya merasa mempunyai pedoman yang kuat dalam menjalankan pekerjaan saya	2	2,3%	5	5,7%	23	26,4%	38	43,7%	19	21,8%	3,77	S
Saya merasa para atasan saya memberi saya kepercayaan dan kesempatan dan berpendapat	1	1,1%	7	8,0%	17	19,5%	38	43,7%	24	27,6%	3,89	S
Saya merasa perusahaan mempunyai kebiasaan atau kode etik yang baik dalam bekerja	0	0,0%	3	3,4%	16	18,4%	48	55,2%	20	23,0%	3,98	S
Saya merasa perusahaan telah mampu menjaga nilai-nilai budaya yang ada didalamnya	0	0,0%	0	0,0%	19	21,8%	52	59,8%	16	18,4%	3,97	S
Saya merasa perusahaan mempunyai sejarah yang baik selama didirikan	0	0,0%	0	0,0%	18	20,7%	53	60,9%	16	18,4%	3,98	S

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui jawaban-jawaban kuisiner yang telah disebar ke 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan berdasarkan variabel budaya organisasi (X1), berikut uraiannya:

1. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Ketika menjalankan tugas, atasan saya sering memberitahu, untuk tidak merusak hubungan dengan rekan kerja) menunjukkan bahwa terdapat 3 orang (3,4%)

karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 1 orang (1,1%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 32 Orang (36,8%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 32 Orang atau (36,8%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 19 Orang (21,8%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 1 adalah 3,72. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Ketika menjalankan tugas, atasan saya sering memberitahu, untuk tidak merusak hubungan dengan rekan kerja”.

2. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa perusahaan telah menetapkan aturan sesuai norma norma yang berlaku) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 8 orang (9,2%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 20 Orang (23%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 34 Orang atau (39,1%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 25 Orang (28,7%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 1 adalah 3,87. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa perusahaan telah menetapkan aturan sesuai norma norma yang berlaku”.
3. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Atasan saya senang

mendengar pendapat para bawahannya dan memberikan apresiasi kepada para bawahan yang memenuhi target perusahaan) menunjukkan bahwa terdapat 2 orang (2,3%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 4 orang (4,6%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 24 Orang (27,6%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 38 Orang atau (43,7%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 19 Orang (21,8%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 3 adalah 3,78. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Atasan saya senang mendengar pendapat para bawahannya dan memberikan apresiasi kepada para bawahan yang memenuhi target perusahaan”.

4. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa mempunyai pedoman yang kuat dalam menjalankan pekerjaan saya) menunjukkan bahwa terdapat 2 orang (2,3%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 5 orang (5,7%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 23 Orang (26,4%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 38 Orang atau (43,7%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 19 Orang (21,8%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 4 adalah 3,77. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang

Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa mempunyai pedoman yang kuat dalam menjalankan pekerjaan saya”.

5. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa para atasan saya memberi saya kepercayaan dan kesempatan dan berpendapat) menunjukkan bahwa terdapat 1 orang (1,1%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 7 orang (8%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 17 Orang (19,5%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 38 Orang atau (43,7%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 24 Orang (27,6%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 5 adalah 3,89. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa para atasan saya memberi saya kepercayaan dan kesempatan dan berpendapat”.
6. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa perusahaan mempunyai kebiasaan atau kode etik yang baik dalam bekerja) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3,4%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 16 Orang (18,4%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 48 Orang atau (55,2%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 20 Orang (23%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 6 adalah 3,98. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat

disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa perusahaan mempunyai kebiasaan atau kode etik yang baik dalam bekerja”.

7. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa perusahaan telah mampu menjaga nilai-nilai budaya yang ada didalamnya) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 19 Orang (21,8%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 52 Orang atau (59,8%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 16 Orang (18,4%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 7 adalah 3,97. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa perusahaan telah mampu menjaga nilai-nilai budaya yang ada didalamnya”.
8. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa perusahaan mempunyai sejarah yang baik selama didirikan) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 18 Orang (20%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 53 Orang atau (60,9%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 16 Orang (18,4%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 8 adalah 3,98. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan

bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa perusahaan mempunyai sejarah yang baik selama didirikan”.

c. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.4 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Saya selalu berusaha mengikuti tata cara kerja yang diterapkan oleh perusahaan	2	2,3%	3	3,4%	27	31,0%	33	37,9%	22	25,3%	3,80	S
Saya selalu berusaha memenuhi jam kerja yang telah diberikan perusahaan	0	0,0%	8	9,2%	18	20,7%	37	42,5%	24	27,6%	3,89	S
Menurut saya perusahaan tegas apabila ada pegawai yang ketahuan melakukan kecurangan dalam bekerja	2	2,3%	4	4,6%	19	21,8%	39	44,8%	23	26,4%	3,89	S
Perusahaan telah menerapkan aturan seperti harus ada surat sakit apabila sedang sakit agar karyawannya lebih disiplin	0	0,0%	6	6,9%	14	16,1%	42	48,3%	25	28,7%	3,99	S
Perusahaan telah membuat sanksi keras bagi para pegawai yang tidak disiplin apalagi dalam hal kehadiran	1	1,1%	2	2,3%	18	20,7%	33	37,9%	33	37,9%	4,09	S
Saya merasa harus memiliki semangat dalam memulai pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan akan rapi dan teratur	1	1,1%	5	5,7%	14	16,1%	43	49,4%	24	27,6%	3,97	S
Saya akan memperbaiki setiap kesalahan saya dalam bekerja	1	1,1%	5	5,7%	18	20,7%	44	50,6%	19	21,8%	3,86	S
Saya akan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	0	0,0%	2	2,3%	19	21,8%	41	47,1%	25	28,7%	4,02	S

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui jawaban-jawaban kuisisioner yang telah disebar ke 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan berdasarkan variabel disiplin kerja (X2), berikut uraiannya:

1. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya selalu berusaha mengikuti tata cara kerja yang diterapkan oleh perusahaan) menunjukkan

bahwa terdapat 2 orang (2,3%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 3 orang (3,4%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 27 Orang (31%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 33 Orang atau (37,9%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 22 Orang (25,3%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 1 adalah 3,80. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya selalu berusaha mengikuti tata cara kerja yang diterapkan oleh perusahaan”.

2. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya selalu berusaha memenuhi jam kerja yang telah diberikan perusahaan) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 8 orang (9,2%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 18 Orang atau (20,7%),, karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 37 Orang (42,5%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 24 Orang (27,6%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 2 adalah 3,89. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya selalu berusaha mengikuti tata cara kerja yang diterapkan oleh perusahaan”.
3. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Menurut saya

perusahaan tegas apabila ada pegawai yang ketahuan melakukan kecurangan dalam bekerja) menunjukkan bahwa terdapat 2 orang (2,3%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 4 orang (4,6%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 19 Orang (21,8%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 39 Orang atau (44,8%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 23 Orang (26,4%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 3 adalah 3,89. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Menurut saya perusahaan tegas apabila ada pegawai yang ketahuan melakukan kecurangan dalam bekerja”.

4. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Perusahaan telah menerapkan aturan seperti harus ada surat sakit apabila sedang sakit agar karyawannya lebih disiplin) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 6 orang (6,9%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 14 Orang atau (16,1%),, karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 42 Orang (48,3%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 25 Orang (28,7%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 4 adalah 3,99. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan

pernyataan/pertanyaan “Perusahaan telah menerapkan aturan seperti harus ada surat sakit apabila sedang sakit agar karyawannya lebih disiplin”.

5. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Perusahaan telah membuat sanksi keras bagi para pegawai yang tidak disiplin apalagi dalam hal kehadiran) menunjukkan bahwa terdapat 1 orang (1,1%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 2 orang (2,3%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 18 Orang (20,7%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 33 Orang atau (37,9%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 33 Orang atau (37,9%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 5 adalah 4,09. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Menurut saya perusahaan tegas apabila ada pegawai yang ketahuan melakukan kecurangan dalam bekerja”.
6. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa harus memiliki semangat dalam memulai pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan akan rapi dan teratur) menunjukkan bahwa terdapat 1 orang (1,1%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 5 orang (5,7%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 14 Orang (16,1%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 43 Orang atau (49,4%), dan karyawan yang

menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 24 Orang atau (27,6%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 6 adalah 3,97. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa harus memiliki semangat dalam memulai pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan akan rapi dan teratur”.

7. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya akan memperbaiki setiap kesalahan saya dalam bekerja) menunjukkan bahwa terdapat 1 orang (1,1%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 5 orang (5,7%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 18 Orang (20,7%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 44 Orang atau (50,6%) dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 19 Orang atau (21,8%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 7 adalah 3,86. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya akan memperbaiki setiap kesalahan saya dalam bekerja”.
8. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya akan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 2 orang (2,3%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 19 Orang (21,8%),

karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 41 Orang atau (47,1%) dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 25 Orang atau (28,7%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 8 adalah 4,02. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya akan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan.”.

d. Deskripsi Variabel Kompensasi

Tabel 4.5 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi (X3)

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Saya merasa pemberian gaji yang diberikan perusahaan kepada saya telah sesuai	3	3,4%	4	4,6%	23	26,4%	37	42,5%	20	23,0%	3,77	S
Saya merasa perusahaan royal dalam pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi	0	0,0%	8	9,2%	16	18,4%	40	46,0%	23	26,4%	3,90	S
saya merasa dengan adanya insentif, para karyawan menjadi lebih semangat dalam mencapai target yang ditentukan	0	0,0%	0	0,0%	18	20,7%	34	39,1%	35	40,2%	4,20	S
Perusahaan akan memberikan insentif lebih diluar gaji apabila karyawan terssebut mencapai target	0	0,0%	5	5,7%	11	12,6%	42	48,3%	29	33,3%	4,09	S
Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai	2	2,3%	4	4,6%	24	27,6%	37	42,5%	20	23,0%	3,79	S
Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi semangat kerja saya dalam bekerja	3	3,4%	4	4,6%	23	26,4%	37	42,5%	20	23,0%	3,77	S
Saya merasa perusahaan telah memberikan fasilitas yang layak bagi para karyawannya	0	0,0%	8	9,2%	16	18,4%	40	46,0%	23	26,4%	3,90	S
Fasilitas yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman dan semangat dalam bekerja	0	0,0%	0	0,0%	18	20,7%	34	39,1%	35	40,2%	4,20	S

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui jawaban-jawaban kuisisioner yang telah disebar ke 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan berdasarkan variabel kompensasi (X3), berikut uraiannya:

1. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa pemberian gaji yang diberikan perusahaan kepada saya telah sesuai) menunjukkan bahwa terdapat 3 orang (3,4%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 4 orang (4,6%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 23 Orang (26,4%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 37 Orang atau (42,5%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 20 Orang (23%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 1 adalah 3,77. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa pemberian gaji yang diberikan perusahaan kepada saya telah sesuai”.
2. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa perusahaan royal dalam pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 8 orang (9,2%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 16 Orang (18,4%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 40 Orang atau (46%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 23 Orang (26,4%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 2 adalah 3,90. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan

pernyataan/pertanyaan “Saya merasa perusahaan royal dalam pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi”.

3. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (saya merasa dengan adanya insentif, para karyawan menjadi lebih semangat dalam mencapai target yang ditentukan) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 18 Orang (20,7%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 34 Orang atau (39,1%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 35 Orang (40,2%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 3 adalah 4,20. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “saya merasa dengan adanya insentif, para karyawan menjadi lebih semangat dalam mencapai target yang ditentukan”.
4. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Perusahaan akan memberikan insentif lebih diluar gaji apabila karyawan tersebut mencapai target) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 5 orang (5,7%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 11 Orang (12,6%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 42 Orang atau (48,3%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 29 Orang (33,3%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 4 adalah 4,09. Berdasarkan jawaban dari para

karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Perusahaan akan memberikan insentif lebih diluar gaji apabila karyawan terssebut mencapai target”.

5. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai) menunjukkan bahwa terdapat 3 orang (3,4%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 4 orang (4,6%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 23 Orang (26,4%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 37 Orang atau (42,5%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 20 Orang (23%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 1 adalah 3,77. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai”.
6. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi semangat kerja saya dalam bekerja) menunjukkan bahwa terdapat 2 orang (2,3%) karyawan yang menjawab sangat tidak setuju(STS), karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 4 orang (4,6%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 24 Orang (27,6%), karyawan yang menjawab setuju (S)

sebanyak 37 Orang atau (42,5%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 20 Orang (23%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 6 adalah 3,77. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi semangat kerja saya dalam bekerja”.

7. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Saya merasa perusahaan telah memberikan fasilitas yang layak bagi para karyawannya) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju terdapat 8 orang (9,2%) karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 16 Orang (18,4%), karyawan yang menjawab setuju (S) sebanyak 40 Orang atau (46%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 23 Orang (26,4%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 7 adalah 3,90. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Saya merasa perusahaan telah memberikan fasilitas yang layak bagi para karyawannya”.
8. Berdasarkan jawaban 87 orang karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan untuk pernyataan/pertanyaan (Fasilitas yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman dan semangat dalam bekerja) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang menjawab netral (N) sebanyak 18 Orang (20,7%), karyawan yang menjawab setuju (S)

sebanyak 34 Orang atau (39,1%), dan karyawan yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 35 Orang (40,2%). Adapun nilai mean dari pernyataan/pertanyaan 8 adalah 4,20. Berdasarkan jawaban dari para karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan setuju dengan pernyataan/pertanyaan “Fasilitas yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman dan semangat dalam bekerja”.

5. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas melihat nilai *Corrected Item Total Correlation* tiap butir pertanyaan, apakah nilai tersebut lebih besar dari $> 0,3$ maka data dinyatakan valid. Sugiyono (2019).

Berikut hasil uji validitas yang sudah diolah menggunakan output SPSS22 sesuai variabel masing-masing, antara lain:

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	60,3678	48,305	,539	,719
Y.2	60,2414	47,325	,676	,707
Y.3	59,9425	52,892	,378	,747
Y.4	59,9655	51,173	,397	,736

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.5	60,1954	50,136	,627	,723
Y.6	60,0920	50,922	,501	,731
Y.7	60,1264	49,995	,703	,720
Y.8	60,1034	49,768	,732	,718
TotalY	32,0690	14,135	1,000	,759

Sumber: Diolah peneliti Menggunakan SPSS22

Dapat diketahui dari Tabel 4.6 diatas hasil uji validitas dari 8 pernyataan dengan menggunakan output SPSS pada variabel kinerja karyawan (Y) di katakan valid (sah) dikarenakan memiliki nilai koefisien yang lebih besar $> 0,30$ hal itu dapat dilihat pada kolom nilai corrected item-total correlation dimana semua butir pertanyaan memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	58,18	54,919	,510	,715
X1.2	58,03	54,801	,518	,714
X1.3	58,13	52,879	,683	,698
X1.4	58,14	52,864	,671	,698
X1.5	58,02	53,325	,627	,702
X1.6	57,93	59,204	,371	,740
X1.7	57,94	58,915	,363	,735
X1.8	57,93	58,949	,366	,735
TotalX1	30,95	15,719	1,000	,726

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Dapat diketahui dari Tabel 4.7 diatas hasil uji validitas dari 8 pernyataan dengan menggunakan output SPSS pada Budaya Organisasi (X1) di katakan valid (sah) dikarenakan memiliki nilai koefisien yang lebih besar $> 0,30$ hal itu dapat dilihat pada kolom nilai corrected item-total correlation dimana semua butir pertanyaan memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	59,21	67,631	,491	,731
X2.2	59,13	68,088	,470	,733
X2.3	59,13	66,112	,600	,721
X2.4	59,02	66,837	,608	,723
X2.5	58,92	67,424	,542	,728
X2.6	59,05	68,416	,472	,734
X2.7	59,15	65,850	,676	,717
X2.8	58,99	68,453	,546	,731
TotalX2	31,51	19,020	1,000	,768

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Dapat diketahui dari Tabel 4.8 diatas hasil uji validitas dari 8 pernyataan dengan menggunakan output SPSS pada variabel disiplin kerja (X2) di katakan valid (sah) dikarenakan memiliki nilai koefisien yang lebih besar $> 0,30$ hal itu dapat dilihat pada kolom nilai corrected item-total correlation dimana semua butir pertanyaan memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	59,45	94,134	,883	,740
X3.2	59,32	96,174	,834	,746
X3.3	59,02	102,906	,536	,770
X3.4	59,13	106,949	,240	,785
X3.5	59,43	95,131	,869	,743
X3.6	59,45	94,134	,883	,740
X3.7	59,32	96,174	,834	,746
X3.8	59,02	102,906	,536	,770
Total.X3	31,61	27,939	1,000	,888

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS22

Dapat diketahui dari Tabel 4.9 diatas hasil uji validitas dari 10 pernyataan dengan menggunakan output SPSS pada variabel kompensasi (X3) di katakan valid (sah) dikarenakan memiliki nilai koefisien yang

lebih besar $> 0,30$ hal itu dapat dilihat pada kolom nilai *corrected item-total correlation* dimana semua butir pertanyaan memiliki nilai koefisien lebih besar dari $0,30$.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.” Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach’s alpha* $> 0,60$ dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika *cronbach’s alpha* $< 0,60$.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y), Budaya Organisasi(X1), Disiplin Kerja(X2), Kompensasi(X3)

No	Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	,759	Reliable
2	Budaya Organisasi (X1)	,726	Reliable
3	Disiplin Kerja(X2)	,768	Reliable
4	Kompensasi (X3)	,888	Reliable

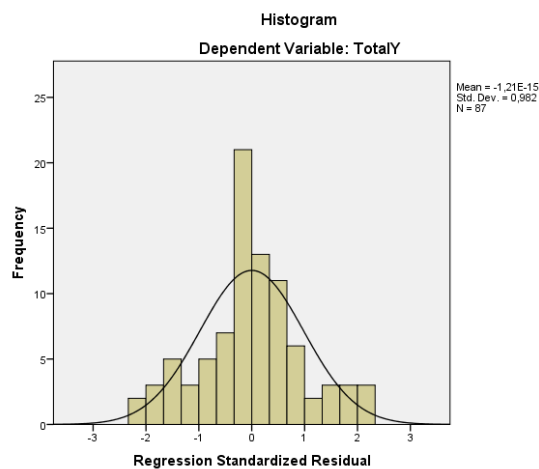
Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 2022

Maka bisa disimpulkan dari tabel 4.10 diatas bahwa seluruh variabel penelitian mulai dari variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi dikatakan reliabel (handal), hal tersebut dapat dilihat dari besar nilai *cronbach’s alpha* untuk seluruh variabel, dimana nilai *cronbach’s alpha* lebih besar dari $0,60$.

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

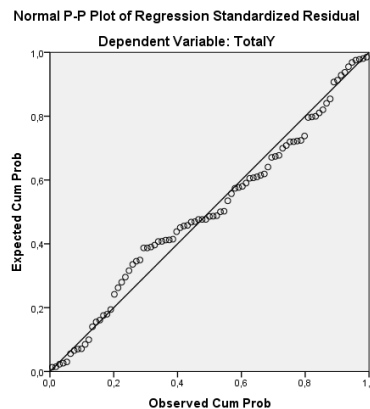
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal apa tidak, yaitu melalui pendekatan histogram, pendekatan grafik, dan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Sugiono (2019). Berikut hasil pengujiannya:



Gambar 4.6 Hasil Pengujian Normalitas Berdasarkan Histogram

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS22

Dari gambar 4.6 diatas tentang hasil pengujian Normalitas, dapat diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal karena tidak menceng kekiri atau menceng kekanan.



Gambar 4.7 Hasil Pengujian Normalitas Berdasarkan Grafik

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dikatakan cenderung normal.

Adapun hasil pengujian normalitas uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,0689655
	Std. Deviation	2,94192111
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,059
	Negative	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		1,291
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Dapat dilihat pada tabel 4.11 diatas bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau nilai Sig pada penelitian ini sebesar 0.071 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini cenderung berdistribusi Normal

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Manullang & Manuntun (2018) menyatakan bahwa uji Multikolineritas digunakan untuk mennetukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan ketentuan:

- 1) VIF >10 artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.
- 2) VIF <10 artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Berikut Hasil pengujian Multikolinearitas sesudah diolah menggunakan output SPSS 22:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,645	2,479		4,294	,000		
1 TotalX1	,124	,098	,131	1,267	,209	,435	2,297
TotalX2	,139	,069	,161	2,009	,048	,723	1,384
Total.X3	,417	,082	,586	5,101	,000	,353	2,830

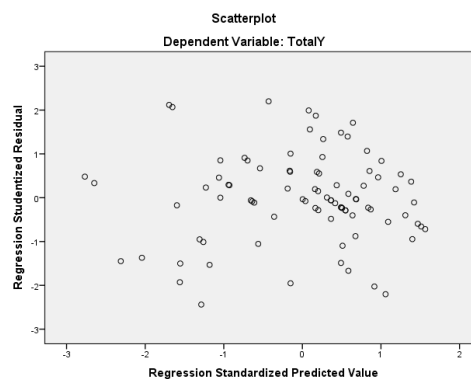
a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Dari hasil pengujian diatas pada tentang hasil uji Multikolinearitas yang terdapat di tabel 4.12 dapat dilihat bahwa setiap variabelnya menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Manuntun (2018) apabila varian residual dari satu observasi ke observasi lain tetap sama adalah homoskedastisitas, sebaliknya jika varian tersebut beda maka heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas diketahui dengan melihat grafik *scatterplot*.



Gambar 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS22

Dari gambar diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi atau dengan kata lain maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows:

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,645	2,479		4,294	,000
1 TotalX1	,124	,098	,131	1,267	,209
TotalX2	,139	,069	,161	2,009	,048
Total.X3	,417	,082	,586	5,101	,000

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 10.645 + 0.124X1 + 0.139X2 + 0.417X3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Kompensasi

b_1, b_2, b_3 = Koefesien Regresi
 e = Eror

Dari Persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jika budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi diasumsikan sama dengan nol(0) maka kinerja karyawan bernilai 10.645.
- 2) Apabila budaya organisasi dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,124 atau 12,4% dengan asumsi variabel lain tidak akan mengalami perubahan.
- 3) Apabila disiplin kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan Peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,139 atau 13,9% dengan asumsi variabel lain tidak akan mengalami perubahan.
- 4) Apabila kompensasi dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan Peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,417 atau 41,7% dengan asumsi variabel lain tidak akan mengalami perubahan.

8. Hasil Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2019) Pengujian hipotesis adalah jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis adalah data yang penting karna berperan penting untuk menjawab rumusan masalah penelitian

a. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah terdapatnya pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dan untuk menguji tingkat signifikan atau tidaknya antar

variabel. Manullang & Manuntun (2018) mengemukakan bahwa hipotesis yang dapat digunakan untuk pengujian secara parsial adalah:

Terima Ho (tolak Ha) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha\ 5\%$.

Tolak Ho (terima Ha) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$.

**Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,645	2,479		4,294	,000
1 TotalX1	,124	,098	,131	1,267	,209
TotalX2	,139	,069	,161	2,009	,048
Total.X3	,417	,082	,586	5,101	,000

Sumber: DiolahPeneliti Menggunakan SPSS22

Berdasarkan tabel 4.14 tentang hasil uji t (uji parisal) yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS22 diketahui bahwa:

1) Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Budaya Organisasi (X1)

Dapat dilihat pada model budaya organisasi bahwa nilai t-hitungnya sebesar $1,267 < t\text{-tabel } 1,988$ ($n-k = 87-4 = 83$ pada $0,05/ 5\%$) dan signifikan $0,209 > 0,05$, sehingga dinyatakan Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan

2) Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Disiplin Kerja (X2)

Dapat dilihat pada model disiplin kerja bahwa nilai t-hitungnya sebesar $2,009 > t\text{-tabel } 1,988$ ($n-k = 87-4 = 83$ pada $0,05/ 5\%$) dan signifikan $0,046 < 0,05$. sehingga dinyatakan Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk.
Cabang Medan

3) Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kompensasi (X3)

Dapat dilihat pada model disiplin kerja bahwa nilai t-hitungnya sebesar $5,101 > t\text{-tabel } 1,988$ ($n-k = 87-4 = 83$ pada $0,05/ 5\%$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan

b. Hasil Uji f (Uji Simultan)

Uji Signifikan Simultan (Uji-f) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. . Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Adapun kriteria pengujiannya:

Terima H_0 (tolak H_a) apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau signifikan $F > \alpha 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a) apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau signifikan $F < \alpha 5\%$.

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	744,321	3	248,107	43,697	,000^b
1 Residual	471,265	83	5,678		
Total	1215,586	86			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), Total.X3, TotalX2, TotalX1

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Melihat tabel 4.15 tentang hasil Uji F atau uji simultan memiliki nilai F-hitung $43,697 > F\text{-tabel } 2,48$ ($n-k-1$ pada $k = 87-3-1 = 83$) dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan hipotesis (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Dimana hal tersebut mempunyai arti bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh serta signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan

c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2019) bertujuan untuk mengontrol sejauh mana besar penjelasan variabel dependen/variabel bebas. Berikut hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS22:

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,612	,598	2,383

a. Predictors: (Constant), Total.X3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS22

Melihat tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,598 dapat disebut sebagai nilai koefisien determinasi, hal tersebut mempunyai arti bahwa nilai 0,598 atau (59,8%) dapat dijelaskan sebagai besar pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 40,2% terdapat pada variabel diluar penelitian.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa pada model budaya organisasi bahwa nilai t-hitungnya sebesar $1,267 < t\text{-tabel}$ $1,988$ dan signifikan $0,209 > 0,05$, sehingga dinyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan.

Sedangkan berdasarkan hasil jawaban responden pada statistik deskriptif hasil jawaban responden dari pertanyaan/ Pernyataan tentang budaya organisasi menunjukkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,77 dan nilai yang tertinggi adalah 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa ketika para Karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan ini merespon pernyataan ataupun pertanyaan yang diberikan, mereka meresponnya secara baik.

Budaya organisasi kerap sekali berhubungan dengan kinerja karyawan, namun hasil dalam penelitian ini budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri karena terdapat budaya yang didalam organisasi tersebut dapat berpengaruh buruk, dimana para karyawan tidak bisa mengikuti budaya yang ada, sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersenut sejalan dengan hasil penelitian Girsang (2019) dimana dalam hasil penelitiannya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, karena para karyawan tidak memperdulikan nilai-nilai yang adapada organisasi tersebut,sehinga budaya organisasi tersebuttidak menjadi panduan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa pada model disiplin kerja bahwa nilai t-hitungnya sebesar $2,009 > t\text{-tabel } 1,988$ dan signifikan $0,048 > 0,05$, sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan.

Sedangkan berdasarkan hasil jawaban responden pada statistik deskriptif hasil jawaban responden dari pertanyaan/pernyataan tentang disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,80 dan nilai yang tertinggi adalah 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa ketika para Karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan ini merespon pernyataan ataupun pertanyaan yang diberikan, mereka meresponnya secara baik.

Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang kurang dalam menjalankan tugasnya, maka untuk menghadapi hal tersebut harus lah dibuat sanksi-sanksi yang keras bagi para karyawan yang melanggarnya, seperti halnya memberikan surat peringatan bagi karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dengan demikian karyawan tersebut dapat lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pekerja dan secara langsung dapat meningkatkan

kualitas kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja tidak belaku untuk karyawan saja tetapi untuk seluruh sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Apabila tingkat disiplin karyawan diutamakan otomatis akan berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri, dimana kualitas perusahaan juga kan meningkat baik dimasa sekarang ataupun masa yang akan datang.

3. Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa pada model kompensasi bahwa nilai t-hitungnya sebesar $5,101 > t\text{-tabel } 1,988$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan.

Sedangkan berdasarkan hasil jawaban responden pada statistik deskriptif hasil jawaban responden dari pertanyaan/pernyataan tentang kompensasi menunjukkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,80 dan nilai yang tertinggi adalah 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa ketika para Karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan ini merespon pernyataan ataupun pertanyaan yang diberikan, mereka meresponnya secara baik.

Setiap perusahaan wajib memberikan kompensasi untuk sumber daya manusianya. Dimana kompensasi merupakan hak seorang karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga mampu membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya, sehingga

memunculkan produktivitas dalam menunjang kinerja karyawan itu sendiri. Apabila suatu perusahaan royal dalam memberikan bonus, insentif serta tunjangan bagi karyawan yang berprestasi maka dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dimana karyawan juga membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, dan insentif-insentif diluar gaji untuk pemasukan mereka, hal tersebut dapat membuat para karyawan akan berlomba-lomba dalam memberikan kinerja terbaik mereka.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian simultan atau secara bersamaan, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $43,697 > F\text{-tabel } 2,48$ dengan probabilitas $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka dinyatakan hipotesis (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Dimana hal tersebut mempunyai arti bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan.

Serta berdasarkan perolehan nilai nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,598 dapat disebut sebagai nilai koefisien determinasi, hal tersebut mempunyai arti bahwa nilai 0,598 atau (59,8%) dapat dijelaskan sebagai besar pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 40,2% terdapat pada variabel diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan setiap hasil pengujian dan pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan, Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi secara parsial t-hitung (1.267) lebih kecil dari t-tabel (1.988) dengan propabilitas sig $0.209 < 0.05$. Maka dapat diartikan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan
- 2) Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial t-hitung (2.009) lebih besar dari t-tabel (1.988) dengan propabilitas sig $0.048 < 0.05$. Maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi secara parsial t-hitung (5.101) lebih besar dari t-tabel (1.988) dengan propabilitas sig $0.000 < 0.05$. Maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai F-hitung (43.697) lebih besar dari F-tabel (2.48) dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan

antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti ini antara lain:

- 1) Budaya organisasi pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan yang diterapkan sudah baik harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi, agar budaya organisasi lebih baik lagi perusahaan harus memiliki strategi agar karyawan berani melakukan pekerjaan dalam kondisi sulit dan penuh tekanan.
- 2) Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka disarankan bagi manajemen PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. agar lebih disiplin lagi dalam segala hal, karena apabila disiplin dalam bekerja, maka dapat menghasilkan kinerja yang bagus untuk menjalankan aktivitas perusahaan.
- 3) Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik. Maka dari itu PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk harus memperhatikan pentingnya kompensasi agar terjadi timbal balik yang baik juga dari karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
- 4) Kinerja karyawan ada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Medan sudah baik. Agar kinerja karyawan lebih baik lagi manajemen harus perlu melakukan pengawasan yang lebih terhadap karyawan untuk mengerjakan seluruh pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Indikator dan Konsep)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group. Jakarta.*
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Elmi, Farida. (2018). *Telisis Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2018). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Moorhead dan Griffin. (2015). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Akuntansi, Manajemen Perpajakan, dan Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel. Medan: USU Press.*
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Veithzal Rivai Zainal dan Salim Basalamah.(2017). *Islamic Human Capital Manajement Jakarta: Rajagrafindo Persada*.
- Wahjono, S. imam, Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-2). PT RAJA GRAFINDO PERSADA

JURNAL

- Abdul Mannan. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal TADBIR PERADABAN*, 1(1): 1-7.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. JIAGANIS*, 3(2), 1-17.
- Andayani, I.G.A & Nurcahayani, N.M. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud*,5(1)1, 500-532.
- Arief, M.F, Nuridin, & Reztrianti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karywan Pt Asian Tec Indonesia Jakarta Utara. Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(2),1-12.
- Astuti, Jagarin Pane dan Sih Darmi. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). Program Pascasarjana Universitas Stikubank. TEMA*, 6 (1).
- Dini Fikriani, M. Azis Firdaus, and R.T.Rinda. (2020). *Pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Manager*, 3(2): 199-208.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). *Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–8.
- Frengki W. P, Daud Arifin, Husni M. R. (2022). *The Effect of Compensation, Position Promotion and Work Environment on Work Morale at Toyota Auto 2000 SM Raja. Rowter Journal*. 1(1), 24-34.
- Irvan Malay. (2023). *Kemampuan Literasi Matematis Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi-Medan. Journal of Mathematics Education and Science*, 8(2), 255-261.
- Laraswati, Diah And Samsudin, Acep And Sunarya, Erry. (2020). *Penerapan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Jaya Farm. Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8 (1): 46-53.
- Nababan, Eunike, and Mauli Siagian. (2020). *“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam.” Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1):157–66.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani, and M. Kurniawan. (2020). *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1): 23-29.
- Prabawa, I.A & Supartha, I. W. (2018). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. ejmunud*, 7,19-24.

- Rizki Muttaqin, Anik Herminingsih. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL. Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 76-88.
- Rodiathul. W.K. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,31(1), 58-65.
- Suryani, N. Lilis. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(2).
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA*, 3 (2).