

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR
MENTARI BUMI INDONESIA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh :

AVIRA PERMANA NUGRAHA

(21120102)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Avira Permana Nugraha

NIM : 21120102

Program Studi : SI Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KOMPENSASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SINAR MENTARI BUMI INDONESIA"**

Merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat skripsi orang lain. Bila kemudian hari skripsi saya terbukti merupakan hasil plagiat, maka Rektor Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta berhak membatalkan gelar Sarjana Manajemen yang telah saya terima. Semua isi dari skripsi ini menjadi tanggung jawab saya sebagai peneliti.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dari pihak manapun.

Surakarta, 28 Januari 2025



Avira Permana Nugraha

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA

Oleh : Avira Permana Nugraha

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam hal ini masih terdapat karyawan yang tidak menunjukkan kinerja optimal, terutama jika tidak diawasi oleh atasan. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 70 Karyawan PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA. Teknik pengambilan sampel dan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia, sedangkan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA

By: Avira Permana Nugraha

Improving employee performance is essential to achieving organizational goals. However, some employees do not demonstrate optimal performance, especially when not supervised by their superiors. If this condition persists, achieving organizational objectives will be challenging.

The type of data used is quantitative. The data source used is primary data. The population in this study were employees of PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA. The number of samples in this study was 70 employees PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA. The sampling and data collection technique in this research used a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression tests, t tests and coefficient of determination tests.

The purpose of this research is to determine whether organizational culture, motivation, compensation have a significant influence on employee performance at PT. The Sunlight of the Indonesian Earth. The research results show that Organizational Culture, Motivation, Compensation have a significant effect on Employee Performance. PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA, while work discipline does not have a significant effect on employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan usulan penelitian skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA”**. Penulisan ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program S-1 Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta. Dalam penulisan ini penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan dan kesadaran hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan dukungan penuh kepada penulis dalam menyelesaikan usulan skripsi ini.
2. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Bapak Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M. selaku ketua jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
4. Seluruh dosen, staff, dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.

5. Kedua orang tua khususnya kepada ayah penulis Bapak Agung Nugroho, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta kesabarannya yang luar biasa, beliau sekaligus sebagai motivator terbesar dalam hidup yang selalu memberikan dukungan penuh kepada penulis. Terimakasih sudah berjuang untuk kehidupan penulis hingga penulis bisa berada di titik ini.
6. Kepada inisial J.P terimakasih telah ikut serta berkontribusi dalam penulisan karya tulis ini. Yang menemani, mendukung ataupun menghibur, mendengar keluh kesah, meluangkan waktu, tenaga, pikiran, kepada penulis. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis.
7. Kepada teman, serta keluarga besar penulis, yang tidak bisa disebutkan satu per satu, yang selalu memberikan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwasanya dalam penelitian ini tentunya masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan serta mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun.

Surakarta, 28 Januari 2025

Penulis

Avira Permana Nugraha

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Avira Permana Nugraha

NIM : 21120102

Program Studi : SI Manajemen

Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI,
KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA

Disetujui dan disahkan :

Hari : Selasa

Tanggal : 28 Januari 2025

Pembimbing



Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M.

NIDN. -

Mengetahui,

Kepala Program Studi SI Manajemen



Satria Veriansyah Pratomo, S.Sn., M.M.

NIDN. 0606069402

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Avira Permana Nugraha

NIM : 21120102

Program Studi : SI Manajemen

Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Jumat

Tanggal : 21 Februari 2025

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Aditya Liliyan, S.M.B., M.M. ()

Anggota : Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M. ()

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M.

NIDN. 0606118902

DAFTAR ISI

KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	vii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Kajian Pustaka.....	12
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Pikiran.....	34
2.3. Hipotesis.....	37
BAB III. METODE PENELITIAN.....	41
3.1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	41

3.2. Tempat Dan Waktu.....	41
3.3. Sumber Data.....	42
3.4. Populasi Dan Sampel.....	43
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1. Analisis Data.....	63
4.1.1. Uji Validitas.....	63
4.1.2. Uji Reliabilitas.....	64
4.1.3. Uji Normalitas.....	65
4.1.4. Uji Multikolinearitas.....	66
4.1.5. Uji Heterokedastisitas.....	67
4.1.6. Analisis Regresi Berganda.....	68
4.1.7. Koefisien Determinasi.....	70
4.1.8. Uji t.....	70
4.2. Pembahasan.....	72
BAB V. PENUTUP.....	76
5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1. Tabel Penelitian Terdahulu.....	24
3.1. Tabel Definisi Operasional Variabel.....	46
4.1.2. Tabel Uji Reliabilitas.....	64
4.1.3. Tabel Uji Normalitas.....	65
4.1.4. Tabel Uji Multikolinearitas.....	66
4.1.6. Tabel Analisis Regresi Berganda.....	68
4.1.7. Tabel Koefisien Determinasi.....	70
4.1.8. Tabel Uji t.....	71

DAFTAR GAMBAR

3.1. Gambar Kerangka Pemikiran.....	34
4.1.5 Gambar Uji Scatterplot Heterokedastisitas.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia tentunya merupakan komponen yang sangat penting bagi kelangsungan pengembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia ini mencakup seluruh individu yang bekerja pada perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, baik itu di bidang industri, perdagangan, maupun jasa. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam era perkembangan teknologi dengan persaingan yang semakin ketat akan menimbulkan berbagai masalah, dimana permasalahan-permasalahan tersebut hanya dapat diselesaikan oleh manusia. Operasional suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi terkini, sumber daya keuangan yang tersedia, atau infrastruktur yang ada. Semua ini tidak akan ada artinya tanpa orang-orang yang mendorong perusahaan maju dan mengatasi tantangan yang ada. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat sentral dalam sebuah perusahaan, karena mereka bertanggung jawab untuk merencanakan, mengendalikan, dan melaksanakan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan dan perkembangannya harus mendapat perhatian besar, terutama di tengah era globalisasi.

Kesuksesan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang sesuai dengan aturan serta standar yang ditetapkan oleh masing-masing

perusahaan, kinerja tersebut yang akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu menyusun strategi sendiri untuk memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna menyelesaikan tugasnya dalam waktu dan pedoman yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan berupaya mencapai tujuannya antara lain dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia lebih lanjut.

Peningkatan kinerja merupakan prasyarat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun masih banyak pegawai yang belum bekerja secara maksimal. Beberapa dari mereka hanya bekerja dengan baik jika diawasi oleh atasan. Jika keadaan ini terus berlanjut, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya.

Dalam suatu perusahaan, prestasi kerja setiap karyawan tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan masih banyak lagi. Dalam hal ini, budaya organisasi juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi harus diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan karakteristik yang tidak terlihat namun menentukan. Ini mencakup kebiasaan karyawan dalam organisasi, yang berfungsi sebagai model dan memungkinkan perbandingan antara organisasi satu dengan yang lainnya. Selain itu, budaya organisasi dapat dipandang sebagai perilaku yang diterima dan dipahami secara kolektif yang mencerminkan nilai dan norma anggota organisasi.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi berjalan dengan baik sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja yang semakin tinggi. Budaya

organisasi harus diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan baru secara tidak sadar mempelajarinya dan beradaptasi agar lebih mudah berintegrasi ke dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang lemah atau kurang berkembang dapat menjauhkan perusahaan dari visi dan tujuannya. Sebaliknya, budaya organisasi yang mapan dan berfungsi akan membawa perusahaan lebih dekat pada tujuannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola budaya organisasinya dengan baik agar tetap kuat dan positif. Budaya perusahaan yang kuat dan positif memotivasi karyawan untuk bekerja secara produktif, efektif dan efisien. Namun nyatanya, masih terdapat perusahaan yang tidak acuh dengan banyaknya pelanggaran yang terjadi didalam perusahaan tersebut. Misalnya, karyawan yang berulang kali melanggar peraturan perusahaan seringkali hanya menerima peringatan lisan dan bukan sanksi yang sesuai. Artinya, pegawai yang bersangkutan tidak merasakan efek jera dan terus melakukan kesalahan yang sama. Jika pelanggaran seperti ini dibiarkan dalam jangka panjang, hal ini dapat menjadi norma yang tidak diinginkan dalam budaya perusahaan.

Guna untuk mencapai dan meningkatkan kinerja yang optimal, tentunya kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Permasalahan yang sering ditemui yaitu kurangnya ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan dan nilai yang telah dibuat oleh perusahaan, salah satunya yaitu terkait dengan disiplin kerja. Disiplin kerja juga termasuk dalam salah satu faktor yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja termasuk dalam salah satu bentuk sikap menghargai, menghormati, serta taat pada aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan guna

untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang harus dijaga, dipertahankan, serta ditingkatkan karena apabila karyawan terbiasa bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka tujuan perusahaan akan semakin cepat untuk dicapai. Dengan adanya kedisiplinan dalam perusahaan atau organisasi, diharapkan hal ini dapat mendorong semangat kerja yang tinggi karena karyawan merasa mereka diikutsertakan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui serta dihargai oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti masih menemukan gap dari hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan Hengky Kosasih, (2021) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Annisa Putri Marpaung & Arif Darmawan, (2022) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Susilo Martoyo, (1996) motivasi merupakan pemberian daya gerak, penimbunan motif, serta hal atau keadaan yang menimbulkan dorongan untuk bertindak. Pada dasarnya, motivasi adalah kondisi mental yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tindakan serta memberikan kekuatan yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan, pencapaian kepuasan, atau pengurangan ketidakseimbangan. Motivasi berperan dalam mengarahkan potensi karyawan agar bekerja produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan insentif yang mendorong karyawan menyelesaikan tugas dengan baik.

Karyawan tanpa motivasi cenderung gagal memenuhi tanggung jawabnya sesuai standar.

Dalam penelitian ini peneliti masih menemukan gap dari hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Ratno Nur Suryadi, (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Lina Marlina, (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Afandi, (2018) kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan perlu diberikan dengan benar, adil, dan mempunyai dasar yang kuat. Karyawan yang kinerjanya bagus akan meninggalkan perusahaan jika mereka merasa gaji yang diberikan perusahaan tidak adil. Sebab, mereka akan merasa kecewa. Sebaliknya, jika karyawan menerima gaji yang adil maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. (Rahman & Wahyuni, 2019). Kompensasi yang efektif juga dapat membantu karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang telah mereka berikan terhadap perusahaan (Kadek I A & Sagung K D, 2019).

Dalam penelitian ini masih terdapat gap yang ditemukan dari hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Sahat Simbolon, Dwi Maria Simbolon, (2023) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Rahmat Karyadi, Sylvia Sjarlis & Deddy Rahwandi (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan tidak hanya perlu menerapkan budaya organisasi, tetapi juga harus meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan, (2017) "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku." Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam mencapai tujuan organisasi karena memiliki dampak relevan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan pekerja, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, ketepatan waktu dalam kedatangan, dan perilaku yang bermoral. (Kadek I A & Sagung K D, 2019).

Namun pada kenyataannya, masih ada karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini memperlihatkan bahwa sikap disiplin dalam diri karyawan tersebut masih belum terbentuk sepenuhnya. Hal ini juga memperlihatkan bahwa karyawan tersebut tidak menunjukkan kinerja yang optimal, jelas ini tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil interview dengan pimpinan perusahaan PT. SMI pada bulan Januari, beliau

mengatakan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang sering terlambat, baik dalam hal absensi, masuk kerja, ataupun kembali dari jam istirahat. Namun, hingga saat ini, perusahaan masih belum menetapkan sanksi atau tindakan tegas terkait pelanggaran aturan tersebut. Menurutnya, selama pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, beliau cenderung tidak ingin memberikan tekanan yang berlebihan kepada mereka, beliau juga menambahkan pada tiga bulan terakhir ini masih terdapat kurangnya kestabilan semangat kerja karyawan. Dengan beberapa hal tersebut penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan kedisiplinan, akankah berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan gap dari hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan Ratno Suryadi (2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Radytia Novian Pradipta, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek Penelitian PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perdagangan hasil bumi, dengan fokus utama pada komoditi jagung. Perusahaan ini beroperasi disektor agribisnis, khususnya dalam produksi dan pengolahan jagung. PT. SMBI berkomitmen untuk menyediakan jagung berkualitas tinggi kepada pasar lokal dan internasional, menjalin kemitraan yang kuat dengan petani, dan menerapkan praktik perdagangan yang berkelanjutan. Penjualan tidak hanya difokuskan jagung pipil saja tetapi jagung tersebut diolah menjadi pakan ternak dalam bentuk tepung jagung. Ada beberapa produk olahan

pakan ternak yang dihasilkan oleh PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia, antara lain :

1. Jagung pipil kuning
2. Tepung ab ayam
3. Tepung jagung

Penjualan jagung sendiri telah dikelompokkan kedalam beberapa jenis pengolahan. Semua jagung tersebut diproduksi untuk kebutuhan pakan ternak ayam dan babi. Barang produksi yang dihasilkan berupa tepung jagung dan tepung ab ayam. Jagung tersebut melalui proses produksi dimana semua jagung akan dikelompokkan kedalam dua kelompok berdasarkan kadar air, yaitu jagung kadar air 17% keatas dan jagung kadar air 17% kebawah. Apabila kadar air jagung melebihi 17% maka jagung harus melalui proses oven atau jemur terlebih dahulu. Setelah jagung melalui proses jemur atau oven, maka jagung dapat dikategorikan menjadi jagung kering kadar air dibawah 17%. Jagung yang mempunyai kadar air dibawah 17% inilah yang dapat diolah untuk kebutuhan pakan ternak. Jagung tersebut akan diolah dengan mesin giling untuk menghasilkan tepung jagung. Penjualan pakan ternak ini difokuskan kepada peternak yang membutuhkan dalam skala kecil maupun besar. Pendistribusian barang berupa pakan ternak tersebut mencakup wilayah Karesidenan Surakarta. Perusahaan memfasilitasi akomodasi agar mempermudah bagi peternak untuk mendapatkan barang sesuai estimasi waktu yang ditentukan. Dengan dukungan tim profesional dan berpengalaman, PT. SMBI berupaya untuk terus berkembang dalam industri perdagangan hasil bumi di Indonesia.

Berdasarkan faktor-faktor yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia untuk mengetahui

Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut dengan penelitian yang berjudul : “**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia.**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada PT. SMBI adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

1) Literatur Pengembangan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, dan menjadi literatur pengembangan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya terkait budaya organisasi, motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2) Referensi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi penulis

Penelitian ini menjadi kesempatan bagi penulis untuk mengembangkan, dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki.

2) Bagi dunia akademis

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dan mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian.

3) Bagi pihak manajemen

Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk menjadi acuan perusahaan meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan aspek penilaian melalui budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Dalam bab ini menjelaskan tentang kajian teori beserta komponen- komponen apa saja yang mendukung dalam Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai faktor penting dalam membentuk prosedur organisasi, mengintegrasikan kemampuan, menciptakan solusi untuk menangani suatu masalah, dan menciptakan hambatan atau memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi Valmohammadi et all (2019:62) [12]. Menurut I Gusti Agung Triyantini, (2019) budaya organisasi ialah suatu kebiasaan hierarki organisasi yang memiliki norma dan diikuti oleh semua anggota organisasi. Menurut Shaari et all (2019:26) Budaya organisasi adalah pengaturan norma-norma dasar yang berkembang di kelompok saat menghadapi masalah internal maupun eksternal. Dan norma-norma tersebut telah dipandang sebagai cara yang benar dalam berperilaku. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku organisasinya (Sulistyanto, 2022). Semakin baik budaya organisasi dalam sebuah institusi maka semakin baik perilaku pegawai yang diwujudkan dengan peningkatan disiplin kerja. Sebaliknya

ketika budaya organisasi kurang baik maka disiplin pegawai rendah. Budaya organisasi adalah aspek organisasi yang kompleks dan mendalam yang dapat sangat mempengaruhi anggota organisasi. Aspek-aspek tersebut mencakup nilai, norma, ritus, ritual, upacara, dan pahlawan dalam sejarah organisasi. Budaya organisasi memberikan gambaran dari apa yang perlu dipelajari oleh karyawan baru untuk menjadi anggota organisasi yang diterima (Mayasari, 2022).

Menurut Prof. Dr. Pandi Afandi (2018:97) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya perusahaan atau organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang saat menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola ini terbukti efektif sehingga dianggap sah (valid) untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam berpikir, memahami, dan merasakan isu-isu yang dihadapi. Kultur organisasi mencerminkan keyakinan dan nilai-nilai bersama yang menyatukan seluruh anggota organisasi. Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan yang tidak terlihat namun dapat memengaruhi cara berpikir, perasaan, dan perilaku individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai dan standar yang membimbing perilaku anggota, menentukan arah organisasi, dan mendukung produktivitas serta perkembangan positif secara berkelanjutan. (Indarto, 2022).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka budaya organisasi adalah aturan kerja yang ada di organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Afandi, (2018:100) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah gaya manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan yaitu menaati peraturan yang ada.
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan.
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

Indikator budaya organisasi menurut Afandi, (2018) sebagai berikut :

1. Pelaksanaan norma
2. Pelaksanaan nilai-nilai
3. Kepercayaan dan filsafat
4. Pelaksanaan kode etik
5. Pelaksanaan seremoni
6. Sejarah organisasi

2.1.2 Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Edwin B. Flippo menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian, dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umum dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Permasalahan motivasi semakin rumit dan berkembang, karena kemajuan peradaban dan ilmu pengetahuan. Elton Mayo (1880-1949) melakukan penelitian yang disebut “Hawthorne Studies” yaitu meneliti masalah manusia dan perilakunya tentang kemauan bekerjanya. Penelitian ini menciptakan sebuah teori yang disebut *Human Science Theory*, yang berisi :

1. Masalah manusia hanya dapat diselesaikan secara manusiawi apabila menggunakan informasi dan alat-alat kemanusiaan pula.
2. Moral kerja atau semangat besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas para pekerja. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat dengan kondisi mental seseorang.
3. Perlakuan yang baik terhadap karyawan lebih besar pengaruhnya

terhadap produktivitas daripada tingkat upah yang besar, meskipun upah juga menjadi hal yang penting bagi karyawan.

Human Science Theory dari Elton Mayo ini menjadi dasar dan inspirasi yang mendorong perkembangan teori-teori motivasi selanjutnya. Teori motivasi diklasifikasikan dengan memusatkan pada apa-nya motivasi. Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non material yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa.

Menurut Prof. Dr. Pandi Afandi, (2018) motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati serta terdorong untuk melakukan aktifitas. Terdapat beberapa indikator motivasi kerja menurut Afandi, (2018) yaitu:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

2.1.3 Kompensasi

Definisi Kompensasi merupakan semacam penghargaan atau balas jasa yang ditawarkan oleh perusahaan kepada anggota karyawannya, dalam bentuk finansial serta barang maupun layanan, dengan tujuan membuat mereka merasa dihargai di tempat kerja (Shofwani & Hariyadi, 2019). Kompensasi merupakan hal fundamental bagi karyawan atau pegawai, karena menurut para karyawan jumlah atau besaran kompensasi dapat mempresentasikan nilai dari suatu kinerja di antara mereka (karyawan) atau masyarakat (Nanang, 2023). Menurut Istifadah & Santoso, (2019) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh anggota karyawan sebagai penukaran atas jasa mereka kepada perusahaan. Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2019). Tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan menurut Kasmir (2019:236) sebagai berikut:

1. Memberikan hak karyawan
2. Memberikan rasa keadilan
3. Memperoleh karyawan yang berkualitas
4. Mempertahankan karyawan
5. Menghargai karyawan
6. Pengendalian biaya
7. Memenuhi peraturan pemerintah
8. Menghindari konflik

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik yang berbentuk barang langsung maupun tidak langsung (Aromega N et al., 2019). Peran kompensasi terhadap pegawai sangatlah besar, terutama dalam hal mendorong semangat kerja guna mencapai kinerja dan produktivitas kerja (Sutoro et al. 2020). Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya guna untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat (Priyono & Marnis, 2008).

Kompensasi secara umum dibagi menjadi dua kategori: kompensasi finansial langsung dan kompensasi tak langsung (Tsauri, 2014).

1. Kompensasi Financial Secara Langsung

Kompensasi finansial langsung mencakup pembayaran yang ditanggihkan (seperti rencana tabungan dan anuitas pembelian saham), pembayaran kinerja, insentif (bonus, komisi, bagi hasil, dan opsi saham), serta pembayaran pokok (upah dan gaji).

2. Kompensasi Financial Secara Tidak Langsung

Kompensasi dalam bentuk tunjangan meliputi pensiun, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, uang cuti (hari libur, cuti melahirkan, cuti tahunan, dan hari libur), serta fasilitas perusahaan seperti sepeda motor, mobil, ruang kantor nyaman, tempat parkir luas, dan fasilitas lainnya.

Karyawan dapat menerima gaji secara langsung dari pemberi kerja atau secara tidak langsung melalui tunjangan non-tunai. Indikator-indikator dari kompensasi menurut Prof. Dr. Pandi Afandi (2018) yaitu:

1. Upah atau Gaji (*wages*)

Upah umumnya dihitung dengan gaji per jam dan sering diterapkan pada pekerja produksi, sedangkan gaji biasanya dibayarkan mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif (*incentive*)

Insentif adalah pendapatan tambahan di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi sebagai respon atas kinerja, penjualan, pendapatan, atau usaha.

3. Tunjangan (*benefit*)

Contohnya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti hari besar, program pensiun, dan manfaat kerja lainnya.

4. Fasilitas (*facility*)

Fasilitas mencakup keuntungan seperti sepeda motor, mobil perusahaan, keanggotaan klub, dan tempat parkir khusus.

2.1.4 Disiplin Kerja

Hasibuan (dalam Barnawi 2012: 112) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin

merupakan mematuhi, menghormati, menghargai, dan mentaati semua aturan dan norma-norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan bersiap menghadapi konsekuensi jika melanggarnya (Erwin P & Trisnowati, 2020). Menurut Shofwani & Hariyadi, (2019) disiplin merupakan sikap seseorang atau sekelompok individu untuk mengikuti peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis yang merujuk pada kepatuhan, sikap ini diwujudkan dalam perilaku dan tindakan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Disiplin Kerja adalah mentalitas yang diwujudkan dalam perilaku atau kegiatan seseorang atau suatu kelompok masyarakat, yang dibuktikan dengan ketaatannya terhadap norma dan aturan sosial (Shofwani & Hariyadi, 2019). Menurut Widiyanto & Setyawasih, (2019) disiplin merupakan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi dengan kesadaran mereka sendiri. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seorang karyawan dalam bekerja berupa kemauan untuk mentaati atau mengikuti segala peraturan di perusahaan yang berlaku demi memaksimalkan tujuan perusahaan (Rosalina & Wati, 2020).

Disiplin kerja diartikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat kebijakan organisasi. (Erwin P & Trisnowati, 2020). Menurut Rivai dalam Erwin P & Trisnowati, (2020) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan anggota karyawan dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan

untuk mematuhi semua standar perusahaan dan untuk mendorong perubahan perilaku.

Menurut Singodimedjo dalam Fauzi, (2019) ada beberapa indikator- indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Berdasarkan waktu kedatangan dan keberangkatan kerja, serta waktu istirahat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tepat waktu.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Pedoman mendasar tentang tata tertib dan pakaian di tempat kerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku bekerja

Ditunjukkan melalui cara pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab, kewajiban, dan jabatan, serta interaksi dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap aturan lainnya

Kebijakan yang mengatur tindakan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dari personel perusahaan.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2020) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan Mangkunegara, (2017) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dari pekerjaan seorang

karyawan atas tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Tingkat kontribusi anggota yang terlibat dalam suatu organisasi yang kokoh dan merasa terpanggil kewargaannya, mampu menyelesaikan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab (Rachel Natalya Massie, 2018). Busro, (2018) mengartikan kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang telah dicapai baik individu maupun kelompok di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Menurut Syahyuni, (2018) kinerja merupakan baik atau tidaknya pencapaian suatu pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Kinerja adalah hasil yang didapat dari pekerjaan maupun tanggung jawab yang telah dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Hidayah, Kustiyah, & Hartono, 2020).

Kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja karyawan. Dengan adanya keterlibatan kerja maka karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan (Wokas, 2022). Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang

baik merupakan suatu langkah menuju tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan (Sambul, 2021).

Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian kerja karyawan atas tugas yang telah dilaksanakan baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada didekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya (Zulkarnaen,W.,&Suwarna,A.,2017:38).

Widodo, (2015) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kualitas dan kapabilitas karyawan, hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, etos kerja, sikap, kondisi fisik, dan mental karyawan.
2. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan

kerja (kesehatan kerja, keselamatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan kesejahteraan karyawan (keamanan kerja, jaminan sosial, gaji atau upah).

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial manajemen dan kebijaksanaan pemerintah.

Menurut Massie (2018) kinerja karyawan memiliki 5 indikator , yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada tingkat penyelesaian aktivitas sesuai jadwal yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi hasil output dan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi

(tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan.

5. Kemampuan pegawai

Kemampuan pegawai merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

Peneliti terdahulu yang relevan

Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
Lina Marlina, Wenny Desty Febrian 2023	X1= Budaya Organisasi X2= Disiplin Kerja X3= Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan 2022	X1= Budaya Organisasi X2= Kepemimpinan X3= Lingkungan Kerja X4= Disiplin Kerja Y= Kinerja karyawan	Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sahat Simbolon, Dwi Maria Simbolon 2023	X1= Disiplin Kerja X2= Kompensasi X3= Budaya Organisasi Y= Kinerja Karyawan	Hasil analisis deskriptif disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi berada pada kategori cukup baik, sedangkan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Dari analisis parsial disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari analisis secara

		simultan disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Ratno Nur Suryadi 2020	X1= Budaya Organisasi X2= Motivasi Kerja X3= Disiplin Kerja Y= Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) secara parsial variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar (ii) secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar.

Hengky Kosasih 2021	X1= Disiplin Kerja X2= Kompensasi X3= Budaya Organisasi Y= Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji terminasi sebesar 65,9%, variabel yang paling berpengaruh adalah disiplin kerja.
Rahmat Karyadi Yusuf, Sylvia Sjarlis, Deddy Rahwandi Rahim 2020	X1= Kompensasi X2= Motivasi Kerja X3= Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) kompensasi tidak berpengaruh terhadap

		kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan 3) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai.
Radytia Novian Pradipta 2020	X1= Lingkungan Kerja X2= Kepuasan Kerja X3= Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

		pegawai.
Mediana Suryandini 2021	X1= Disiplin Kerja X2= Budaya Organisasi X3= Kompensasi X4= Kepuasan Kerja Y= Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, Kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki

		pengaruh secara langsung dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.
I Putu Darma Juliana Adi Putra, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati 2022	X1= Disiplin Kerja X2= Kompensasi X3= Budaya Organisasi Y= Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil analisis kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.

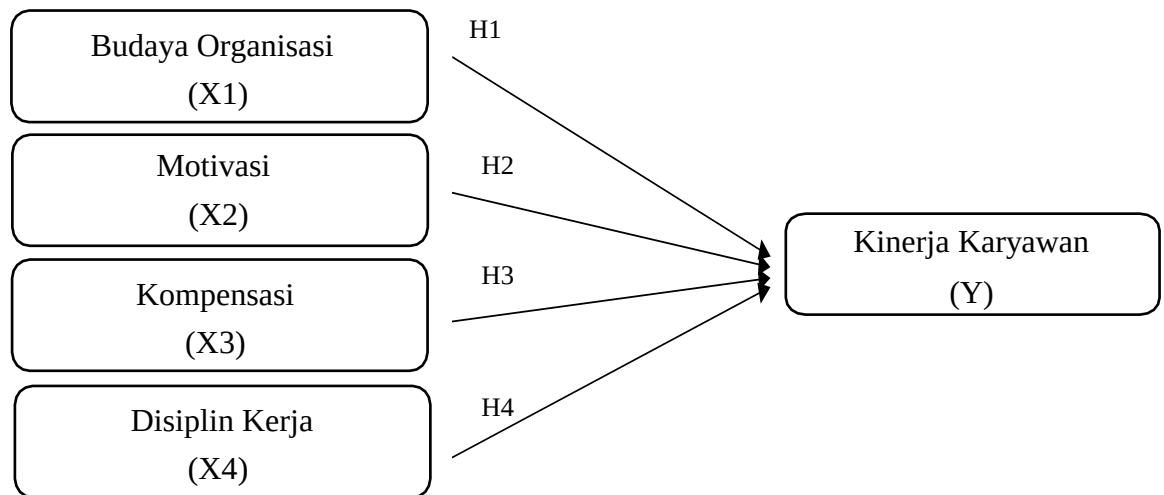
		Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.
Muhamad Ekhsan 2019	X1= Motivasi X2= Disiplin Kerja Y= Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara

		simultan antara variable motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.
Dwi Irawati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul 2021	X1= Kepuasan Kerja X2= Disiplin Kerja X3= Budaya Organisasi X4= Motivasi Kerja X5= Kompensasi Y = Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan

		terhadap kinerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 52,7% artinya bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
--	--	---

2.3 Kerangka Pikir

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) menyatakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan

1. Menurut I Putu Darma Juliana Adi Putra, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022), Sahat Simbolon, Dwi Maria Simbolon (2023), Ratno Nur Suryadi (2020), Hengky Kosasih (2021), Mediana Suryandini (2021) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Menurut Hengky Kosasih (2021), Sahat Simbolon, Dwi Maria Simbolon (2023),

Ratno Nur Suryadi (2020), Rahmat Karyadi Yusuf, Sylvia Sjarlis, Deddy Rahwandi Rahim (2020), Muhammad Ekhsan (2019), Dwi Irawati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul (2021) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Menurut Sahat Simbolon, Dwi Maria Simbolon (2023), Hengky Kosasih (2021), Mediana Suryandini (2021), I Putu Darma Juliana Adi Putra, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022), Dwi Irawati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul (2021) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Menurut Lina Marlina, Wenny Desty Febrian (2023), Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan (2022), Sahat Simbolon, Dwi Maria Simbolon (2023), Ratno Nur Suryadi (2020), Hengky Kosasih (2021), Rahmat Karyadi Yusuf, Sylvia Sjarlis, Deddy Rahwandi Rahim (2020), Mediana Suryandini (2021), I Putu Darma Juliana Adi Putra, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022), Muhammad Ekhsan (2019), Dwi Irawati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul (2021) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Hipotesis

(Sugiyono, 2022) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawabannya belum

didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Menurut I Putu Darma Juliana Adi Putra, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022), Sahat Simbolon, Dwi Maria Simbolon (2023), Ratno Nur Suryadi (2020), Hengky Kosasih (2021), Mediana Suryandini (2021) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia.

H2 : Menurut Hengky Kosasih (2021), Sahat Simbolon, Dwi Maria Simbolon (2023), Ratno Nur Suryadi (2020), Rahmat Karyadi Yusuf, Sylvia Sjarlis, Deddy Rahwandi Rahim (2020), Muhammad Ekhsan (2019), Dwi Irawati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul (2021) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia.

H3 : Menurut Sahat Simbolon, Dwi Maria Simbolon (2023), Hengky Kosasih (2021), Mediana Suryandini (2021), I Putu Darma Juliana Adi Putra, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022), Dwi Irawati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul (2021) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar

Mentari Bumi Indonesia.

H4 : Menurut Lina Marlina, Wenny Desty Febrian (2023), Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan (2022), Sahat Simbolon, Dwi Maria Simbolon (2023), Ratno Nur Suryadi (2020), Hengky Kosasih (2021), Rahmat Karyadi Yusuf, Sylvia Sjarlis, Deddy Rahwandi Rahim (2020), Mediana Suryandini (2021), I Putu Darma Juliana Adi Putra, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022), Muhammad Ekhsan (2019), Dwi Irawati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul (2021) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia
4. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia

5.2 Saran

1. Terkait disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mentari Bumi Indonesia. Hal ini dapat menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja penting dalam menjaga keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, faktor tersebut belum cukup memberikan dorongan langsung yang berarti dalam meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Hal ini kemungkinan, terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan pendekatan yang lebih

menyeluruh dengan tidak hanya berfokus pada disiplin, tetapi juga memperhatikan aspek lain yang lebih relevan dalam mendukung kinerja karyawan.

2. Diharapkan penelitian ini digunakan sebagai sumber dikemudian hari dengan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Mayasari, Nanny.,dkk. (2019). *Perilaku Organisasi*. Makassar: CV. TOHAR MEDIA.
- Martoyo, S. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatiif dam R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: ZANAVA PUBLISHING.
- Subyantoro, Arief., & Suwarto FX. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, Malayu.,S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tegar, Nanang. (2023). *Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengelola SDM dari Generasi Milenial hingga Generasi Alfa*. Yogyakarta: ANAK HEBAT INDONESIA.
- Ruth, S, N., dkk.(2021) *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM (JNMPSDM). 1(2), e-ISSN: 2745-7257.

Fauzi, M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI PT. RADIO CAMAR SURABAYA)*.

Aromega N, T., Kojo, C., Lengkong, V. P. K., & Kompensasi..., P. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *741 Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.

Indrianna M, K., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119-126.

Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 111.

Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 6(2), 252-262.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher

Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja(Perfomance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.

Simarmata, Parulian., dkk. (2022). *Teori Organisasi dan Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Rahman, Z., & Wahyuni, D. U. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motrivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya*.

Arrazaq, H. A., & Wajdi, M. F. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh

Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139-151.

Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1): 1-18.

Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1): 2599-3410.

Widyastuti, A. R., & Budiyanto, N. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Di Disiplin Kerja PT. Sumber Hidup Sehat Semarang. *Jurnal Image*. Universitas AKI Semarang, 2(5): 93-103.

Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompenasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Sejati Karya Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 21(2): 2685-7294.

Simbolon, S., & Simbolon, D. M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 23(1): 2685-7294).

Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 6(1): 21-32.

Yusuf, K. R., Sjarlis, S., & Rahim, R. D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 1(2): 219-232.

- Pradipta, N. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 9(7): 2461-0593
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13(1): 1978-2586.
- Suryandini, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(3): 135-141.
- Muslimah, R, I., (2021). Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Kependidikan Islam*. 11(2):198-207.
- Hasanah, J., Alim, Z, M., Febriansyah, V., & Anshori, I, M. (2023). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisasi Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*. 1(4):248-261.
- Hossam, R, A., Hidayatullah, F, M., Kessa, A, S, M., Haikal, S., Utama, E, R. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Memotivasi Karyawan pada PT. Sinar Mas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 8(1): 16229-16244.
- Putra, I, P, D, J, A., Widyani, A, A, D., & Saraswati, N, P, A, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli. *Jurnal EMAS*, Vol 3: 2774-3020

Imbayani

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir. Saya Avika Permana Nugraha bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MENTARI BUMI INDONESIA”**. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan skripsi dan kerahasiaan akan saya jamin. Untuk itu saya mengharapkan jawaban Saudara/i dengan sejujur-jujurnya. Terimakasih atas partisipasi yang sudah Saudara/i luangkan.

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Saudara/i mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda (v) centang dikolom yang terpilih :

Nama (Optional) :

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Lama Bekerja : ☐ < 5 Tahun ☐ > 5 Tahun

Petunjuk pengisian (Pilih salah satu)

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

BUDAYA ORGANISASI (X1)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Saudara mempunyai kepercayaan pedoman dalam menentukan pilihan?					

Saudara mempunyai nilai integrasi dan keterbukaan dalam bekerja?					
Pimpinan memberikan saudara kepercayaan dan kesempatan dalam memberi pendapat?					
Saudara memiliki kebebasan atau kode etika dalam bekerja?					
Pimpinan saudara mempunyai pedoman perilaku dalam bekerja?					
Saudara mampu mengingat dan menghargai mengenai sejarah organisasi?					

MOTIVASI (X2)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Saudara selalu menerapkan prinsip bekerjasama dan membantu pekerjaan yang belum terselesaikan?					
Saudara menerapkan pekerjaan harus dijalani dengan sebaik mungkin?					
Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saudara inginkan?					
Saudara selalu berusaha bekerja					

semaksimal mungkin guna mendapatkan kinerja yang baik?					
Saudara selalu menerapkan prinsip individu dalam bekerja, guna tidak bergantung dengan orang lain?					
Pekerjaan yang saudara jalani saat ini menjadikan kemampuan saudara semakin berkembang?					

KOMPENSASI (X3)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Saudara mendapatkan hak gaji sesuai jobdesk yang ada?					
Saudara mendapatkan kompensasi insentif di perusahaan?					
Tunjangan yang saudara terima termasuk fasilitas yang anda inginkan?					
Bekerja dengan mendapatkan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan semangat bekerja saudara?					

DISIPLIN KERJA (X4)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
------------	-----	----	---	---	----

Saudara selalu bekerja sesuai aturan waktu yang ada di perusahaan?					
Saudara selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan dengan taat?					
Saudara bersedia mematuhi tata aturan perusahaan sebaik mungkin?					
Saudara bersedia mematuhi segala aturan yang ditetapkan perusahaan guna meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja?					

KINERJA KARYAWAN (Y)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Saudara merasa pekerjaan yang Saudara selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan?					
Saudara merasa jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan telah memenuhi target yang ditetapkan?					
Saudara merasa bahwa pekerjaan yang Saudara selesaikan tepat waktu juga menghasilkan output yang sesuai dengan harapan?					

Saudara mampu meningkatkan hasil pekerjaan dengan memaksimalkan efektivitas penggunaan sumber daya?					
Saudara memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas kerja yang diberikan?					