

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOYA DEVASYA DI KINTAMANI BANGLI

**I Putu Darma Juliana Adi Putra¹, Anak Agung Dwi Widnyani²,
Ni Putu Ayu Sintya Saraswati³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : darmajuliana1207@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Ketika seorang karyawan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya kompensasi, karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya dan berdampak positif terhadap kinerjanya. Budaya perusahaan juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan dengan mempersatukan karyawan, mengurangi konflik, dan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli. Jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh karyawan dijadikan responden yaitu sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner dimana skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji-f, dan uji-t. 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.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam memperoleh keuntungan melakukan kegiatan yang menggunakan faktor – faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi, sehingga memerlukan upaya – upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia (widyani, 2015). Amir (2015:5) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengacu pada pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi secara legal sesuai dengan standar etika tanpa melanggar hukum. Sebastian (2017:9) menemukan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang sangat terlatih akan menyadari bahwa mereka memenuhi tanggung jawab mereka dengan sungguh-sungguh dan akan menjadi karyawan yang sadar diri yang mampu berpartisipasi dalam inovasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:23), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh penelitian Wahyudi dan Kusworo (2016), Wulandari (2016) dan Pramuktiarto (2017) yang berpendapat bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Saraswati dkk, (2019) yang menunjukkan bahwa Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin untuk mencapai tujuan organisasi, harus ada kompensasi yang memadai antara perusahaan dan karyawannya untuk meningkatkan kesatuan dan kinerja karyawan dalam kaitannya dengan layanan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Rivai (2016:741), kompensasi adalah apa yang diterima seorang karyawan sebagai pengganti kontribusi atas jasa perusahaan. Pemberian reward merupakan salah satu implementasi fungsi SDM yang terkait

dengan personal reward dalam bentuk apapun sebagai pertukaran atas prestasi kerja organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yuliana (2018), Witari dan Heryenzus (2017) serta Basari dan Adi (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang diberikan oleh para karyawan. Widayani dkk, 2019 dengan skripsinya yang berjudul Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, budaya organisasi juga harus dianut dalam suatu organisasi agar memiliki aturan atau standar yang menjadi pedoman karyawan. Menurut Luthans (2017:

497), budaya organisasi terdiri dari norma-norma dan nilai-nilai yang menjadi pedoman perilaku para anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang dominan agar dapat diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi juga tentang menyatukan karyawan, mengurangi konflik dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

Toya Devasya berlokasi di Kawah Gunung Batur, Kec. Kintamani, Kab. Bangli. Toya Devasya adalah suatu usaha yang mengawinkan wisata alam dengan kegiatan pendakian, disana juga terdapat pemandian air panas yang murni dari gunung dan Danau Batur, Pemilik Toya Devasya adalah I Ketut Mardjana, Ketut mengembangkan Toya Devasya sejak tahun 2014. Toya Devasya adalah sebuah beach club yang berada di tepi danau dataran tinggi Kintamani, Bali. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Toya Devasya bahwa fenomena yang terjadi menyangkut Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi

dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, bahwa karyawan memiliki potensi yang baik dalam bekerja, namun kinerja yang dicapai belum sesuai yang diinginkan.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi Toya Devasya adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya, yang dapat berkontribusi pada keberhasilan pencapaian tujuannya. Sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan disiplin, kompensasi dan budaya organisasi karyawan Toya Devasya. Selain itu, penghargaan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan dapat memacu semangat karyawan dan terkadang menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan. Kompensasi juga merupakan elemen kunci dalam membangun disiplin karyawan. Permasalahan yang dihadapi Toya Devasya adalah reward dan budaya organisasi yang kurang optimal. Kurangnya kompensasi dan budaya organisasi menciptakan masalah serius bagi staf yang dimiliki Toya Devasya. Kompensasi dan budaya organisasi

yang rendah akan menyebabkan kurangnya disiplin pegawai. permasalahan kompensasi dan budaya organisasi terhadap karyawan juga dapat menunjukkan kinerja karyawan yang rendah.

Dari hasil wawancara dengan HRD Toya Devasya dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan kinerja dalam perusahaan tersebut antara lain disiplin, kompensasi dan budaya organisasi. Berdasarkan data yang didapatkan peneliti terkait tingkat absensi karyawan pada Toya Devasya pada tahun 2020 cenderung tinggi dimana rata-rata persentase sebesar 4,05%. Menurut mudiarta (2017) tingkat absensi yang wajar dibawah 3%, diatas 3 sampai 10 dianggap tinggi. Hal ini menandakan adanya gejala penurunan kinerja karyawan pada Toya Devasya.

Hal tersebut menunjukan kedisiplinan, kompensasi, dan budaya organisasi menjadi masalah yang perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toya Devasya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan,

kompensasi, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015: 144), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah

perilakunya serta dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi sesuai dengan semua aturan sosial dan norma. berlaku untuk bisnis.

3. Kompensasi

Menurut Handoko (2016:183) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya. Sedangkan menurut Mondy (2017:4), kompensasi adalah jumlah seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya kepada perusahaan.

4. Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi mewakili persepsi umum dari anggota organisasi. Oleh karena itu diharapkan bahwa individu dari latar belakang yang berbeda atau pada tingkat yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dalam pengertian yang sama.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2016) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Gomes (2017) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

4. Hipotesis Penelitian

Kedisiplinan merupakan bentuk kesediaan karyawan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Adanya aturan dan norma sosial dalam perusahaan akan menciptakan kedisiplinan karyawan sehingga perusahaan dan karyawan merasa nyaman dalam segala hal. Sehingga akan berdampak baik terhadap efisiensi kerja karyawan di perusahaan Maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.

Dalam hal ini, semua kompensasi harus diterapkan agar

dihargai, yang meningkatkan kinerja karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk menggunakannya secara lebih efisien. Pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan juga didukung oleh teori Gibson (2015: 123124), dimana kompensasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis kedua kemudian dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Toya Devasya.

Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harus merasakan kebutuhan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga setiap pegawai dapat berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil kinerja individu, tim, dan organisasi mungkin seperti yang diharapkan dan tercapai seperti yang diharapkan, tetapi mungkin tidak seperti yang diharapkan. Peningkatan kinerja harus dilakukan karena kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dengan meningkatkan kinerja diharapkan tujuan organisasi ke depan

dapat tercapai dengan lebih baik (Wibowo, 2017). Jika budaya organisasi kuat maka kinerja pegawai akan baik. Budaya organisasi merupakan alat yang memandu sebuah perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif ini menunjukkan adanya pengaruh satu arah antara budaya organisasi. Maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.

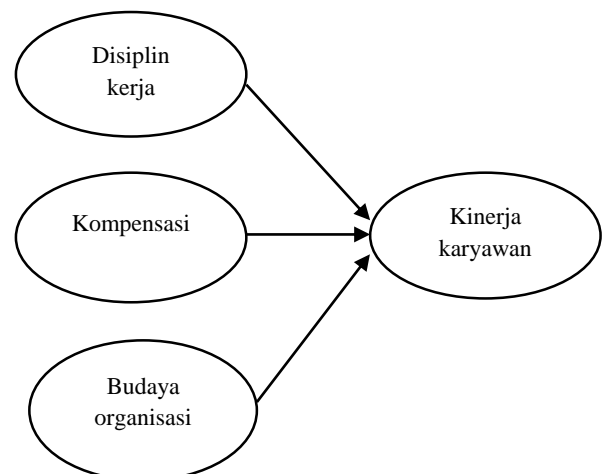
METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan pada Toya Devasya, Kintamani, Bangli, Bali Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan Toya Devasya di Kintamani Bangli. Berdasarkan teori dari Riduwan dan Sunarto maka jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh karyawan dijadikan responden yaitu sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini dengan kuesioner dimana skala pengukuran yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Kemudian dilanjutkan dengan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, dan Uji F. Penelitian ini mengukur pengaruh kedisiplinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli sebagaimana diuraikan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1.

Kerangka Konsep Peneliti



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2021)

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.121	1.010		1.110	.277
	kedisiplinan	.654	.151	.422	4.338	.000
	kompensasi	.551	.125	.310	4.419	.000
	budaya organisasi	.290	.088	.303	3.274	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Lampiran 7

Dari hasil analisis regresi pada tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

$$Y = -1.121 + 0.654 x_1 + 0.551 x_2 + 0.290 x_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh kedisiplinan(X1), kompensasi (X2), budaya organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = -1.121$ berarti apabila kedisiplinan (X1), kompensasi (X2), dan budaya organisasi (X3) tidak mengalami perubahan atau tetap maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar -1.121.

$b_1 = 0.654$ berarti apabila kedisiplinan (X1) dinaikkan satu satuan (1), kompensasi (X2) dan budaya

organisasi (X3), tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0.654 satuan. Artinya setiap peningkatan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toya Devasya.

$b_2 = 0.551$ berarti apabila kompensasi (X2) dinaikkan satu satuan (1), kedisiplinan (X1) dan budaya organisasi (X3), tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,551 satuan. Artinya setiap peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toya Devasya.

$b_3 = 0.290$ berarti apabila budaya organisasi (X3) dinaikkan satu satuan (1), kedisiplinan (X1) dan kompensasi (X2) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0.290 satuan. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toya Devasya.

2. Analisis Korelasi Berganda dan Analisis Determinasi

Tabel 2
Hasil Analisis Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.956	.886

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kompensasi, kedisiplinan
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : lampiran 7

Berdasarkan data Tabel 2 menunjukkan nilai korelasi simultan R = 0.980, karena angka 0.980 berada diantara 0,80–1,000 (Sugiyono, 2010) ini menunjukkan hubungan yang positif dan sangat kuat antara kedisiplinan, kompensasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Besarnya determinasi (*adjusted R Square*=0.956) ini berarti variasi hubungan kedisiplinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya sebesar 95,6% sedangkan sisanya sebesar 4,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Uji F

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.036	3	165.679	210.842	.000 ^b
	Residual	20.431	26	.786		
	Total	517.467	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kompensasi, kedisiplinan

Sumber : lampiran 7

Hasil perhitungan uji F dengan SPSS pada tabel 3 diperoleh nilai F hitung = 210.842, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 dan H2 diterima. Artinya, kedisiplinan (X1), kompensasi (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toya Devasya.

4. Uji T

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah secara parsial kedisiplinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dengan SPSS pada tabel 2 diperoleh nilai T hitung sebagai berikut:

a. Nilai T hitung variabel kedisiplinan = 4.338 dan nilai signifikan adalah sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, kedisiplinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toya Devasya.

- b. Nilai T hitung variabel kompensasi = 4.419 dan nilai signifikan adalah sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toya Devasya.
- c. Nilai T hitung variabel budaya organisasi = 3.274 dan nilai signifikan adalah sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toya Devasya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai T hitung variabel kedisiplinan = 4.338 dan nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kedisiplinan (X1) secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toya Devasya. Hasil penelitian menunjukkan semakin memadainya kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Toya Devasya. Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meningkatnya kedisiplinan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut sehingga kedisiplinan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai T hitung variabel kompensasi = 4.419 dan nilai signifikan adalah sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toya Devasya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin mendukung kompensasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toya Devasya. Hal tersebut searah dengan penelitian Gibson (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi dalam sebuah organisasi maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan serta kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal

ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi dalam hubungan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T hitung variabel budaya organisasi = 3.274 dan nilai signifikan adalah sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1, H_2 diterima. Artinya budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toya Devasya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin mendukung budaya organisasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toya Devasya. Hal tersebut searah dengan penelitian Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila organisasi memiliki budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan dalam organisasi tersebut akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herdiany. (2015) yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Printing Textile Surakarta.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan pada penulisan skripsi ini adalah:

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.

B. Saran

Berdasarkan uraian simpulan di atas, maka penulis dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan tugas karyawan dimana melalui itu tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bisa dilaksanakan dengan maksimal tanpa mengabaikan tanggung jawabnya.
2. Kompensasi karyawan kurang sesuai dengan kreatifitas kerja ataupun prestasi kerja yang diberikan, dari inilah sebaiknya pimpinan sangat memperhatikan kompensasi yang selayaknya diberikan agar antara kinerja karyawan dengan kompensasi yang diterima menjadi seimbang dan karyawan akan menjadi lebih optimal dalam tugasnya.
3. Dimana karyawan masih mementingkan hak tanpa memperhatikan hasil dari kinerjanya, dalam hal ini pimpinan harus dengan sigap

mengawasi dan memberikan pemahaman agar hal tersebut tidak terjadi lagi.

4. Pimpinan harus lebih siap dalam menyiapkan alat bantu berupa scan absen agar tidak terjadi keterlambatan kerja ataupun membuat peraturan agar karyawan merasa takut untuk terlambat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amirul Akbar. 2017. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)*. Malang: Fakultas ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Janah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dian Kristianto. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyown dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Itervening Studi pada RSUD Tugurejo Semarang*). Semarang: Jumal Bisnis Setrategi.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT Andi.
- Ghozali, Imam 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novita Marlia. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung*. Lampung: Fakultas Ekonomi Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Nur Abidin. 2012. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap*

- Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah.* Semarang: Psi Udinus.
- Ranty Sapitri. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.* Riau: Jurnal Online Mahasiswa.
- Rivai 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek.* Jakarta: PT Ganudra Pustaka Utama.
- Robbins, S. 2008. *Prilaku Organisasi.* Jilid I dan II. Ahli Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis.* Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Selemba Empat.
- Widyani, Anak Agung Dwi, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati dan Luh Putu Diah Inten Sagita, 2020. *Employee's Performance at PT. Mitra Tri Sakti.* *Asia Pasific Journal of Mangement and Education (APJME) Universitas Mahasaraswati Denpasar, Vol. 3, No. 2*