



Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Samudera Trans Logistics

Amilia Duwi Nursinta¹, Iswati², Eny Sulistyowati³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia

Email : amiliaduwinursinta@gmail.com iswativirgin@gmail.com

enysulistyowati7171@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of organizational culture, compensation and work discipline on employee performance at PT Samudera Trans Logistics. The background of this research is that we can get a good workforce by improving good organizational culture, appropriate compensation and continuously increasing work discipline. PT Samudera Trans Logistics, a logistics company, is facing complaints that the level of employee discipline in entering the office on time is still low. This is also reinforced by company data which shows employee absenteeism data for January - March 2024. Therefore, it is important to carry out this research so that it can help companies improve organizational culture and discipline. The purpose of this research is to determine: the influence of organizational culture on employee performance, the influence of compensation on employee performance, and the influence of work discipline on employee performance. The population of this research is all employees at PT Samudera Trans Logistics, totaling 40 people. Data collection was carried out using a questionnaire which was measured using a Likert scale. Data analysis techniques used include descriptive tests, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination tests, t tests, and F tests. Simultaneously, the variables Organizational Culture, Compensation, and Career Discipline have an effect on Employee Performance variable. The coefficient of determination (R square) shows that the variables Organizational Culture, Compensation and Work Discipline have an influence of 63,4% on the Employee Performance variable while the remaining 36,6% is influenced by other variables.*

Keywords: *Organizational Culture, Compensati on, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Samudera Trans Logistics. Latar belakang penelitian ini adalah memiliki tenaga kerja yang baik bisa kita dapatkan dengan meningkatkan Budaya Organisasi yang baik, Kompensasi yang sesuai dan Disiplin Kerja yang terus meningkat. PT Samudera Trans Logistics, Perusahaan logistik menghadapi keluhan bahwasannya tingkat kedisiplinan karyawan untuk masuk kantor tepat waktu masih rendah. Hal ini juga diperkuat dengan data perusahaan yang menunjukkan data absensi karyawan pada Januari – Maret 2024. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan agar dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki budaya organisasi dan kedisiplinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Samudera Trans Logistics yang berjumlah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji T, dan uji F. Secara simultan Variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh 63,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis dan birokrasi telah melahirkan berbagai pemahaman tentang sumber daya manusia yang semakin kompleks dan kompetitif. Pengaruh sumber daya manusia disebuah perusahaan sangatlah besar, karena dapat membuat perencanaan, peraturan, pengelolaan dan pengendalian setiap kegiatan yang

ada di perusahaan. Memiliki tenaga kerja yang baik bisa kita dapatkan dengan meningkatkan Budaya Organisasi yang baik, Kompensasi yang sesuai dan Disiplin Kerja yang terus meningkat.

PT Samudera Trans Logistic merupakan perusahaan logistik dan pengiriman barang yang menawarkan berbagai layanan logistik dan pengiriman yang meliputi transportasi udara, laut, dan darat, pergudangan, penanganan barang, asuransi kargo, logistik proyek besar, dan lainnya. Layanan logistik ini diberikan dengan fasilitas yang modern dan sistem teknologi canggih sehingga dapat memberikan layanan yang efektif dan efisien.

Capaian yang didapat oleh PT Samudera Trans Logistics yang cukup baik tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) dan pengelolaannya. Kinerja SDM yang baik, bisa juga dilihat dari budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai serta semua itu juga dapat ditingkatkan dengan adanya kepuasan pegawai melalui imbalan ataupun kompensasi yang mereka dapatkan dari perusahaan. Akan tetapi didalam praktiknya tiap waktu perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk lebih mendorong perusahaan agar menjadi lebih baik dan sukses lagi.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Budaya Organisasi

Menurut Robbins and Judge (2016), Budaya Organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

2.2 Kompensasi

Menurut Sutrisno (2019) kompensasi adalah fungsi penting dalam organisasi yang menjadi aspek paling sensitive didalam hubungan kerja. Menurut J long dalam sinambela, (2018) kompensasi adalah bagian dari reward yang hanya berkaitan dengan ekonomi.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata, (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu Perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan Adami (2016) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsifungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam hal ini pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang

hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan tertentu atau seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar blue collar worker.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Terdapat dua jenis variabel pada penelitian kuantitatif ini yaitu variabel bebas (independen) yang meliputi Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dan variabel terikat (dependen) yang meliputi Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y). Penelitian Kuantitatif ini memungkinkan pengumpulan data yang dapat dianalisis secara statistik untuk memperoleh hasil yang dapat diukur secara objektif.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian merupakan gambaran umum yang menjelaskan tempat dan waktu pengumpulan data dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini dilaksanakan di PT Samudera Trans Logistics. Waktu penelitian untuk mengumpulkan data kurang lebih selama 4 bulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Instrumen Data

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid. Dalam pengujian ini, digunakan 40 responden untuk dilakukan uji validitas.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation (R hitung)	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.709	0.3120	Valid
	X1.2	0.577	0.3120	Valid

	X1.3	0.684	0.3120	Valid
	X1.4	0.760	0.3120	Valid
	X1.5	0.639	0.3120	Valid
	X1.6	0.720	0.3120	Valid
	X1.7	0.516	0.3120	Valid
	X1.8	0.691	0.3120	Valid
	X1.9	0.653	0.3120	Valid
	X1.10	0.657	0.3120	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.615	0.3120	Valid
	X2.2	0.555	0.3120	Valid
	X2.3	0.606	0.3120	Valid
	X2.4	0.616	0.3120	Valid
	X2.5	0.540	0.3120	Valid
	X2.6	0.408	0.3120	Valid
	X2.7	0.584	0.3120	Valid
	X2.8	0.457	0.3120	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.753	0.3120	Valid
	X3.2	0.713	0.3120	Valid
	X3.3	0.618	0.3120	Valid
	X3.4	0.490	0.3120	Valid
	X3.5	0.750	0.3120	Valid
	X3.6	0.750	0.3120	Valid
	X3.7	0.793	0.3120	Valid
	X3.8	0.686	0.3120	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.523	0.3120	Valid
	Y1.2	0.661	0.3120	Valid
	Y1.3	0.618	0.3120	Valid
	Y1.4	0.673	0.3120	Valid
	Y1.5	0.812	0.3120	Valid

Sumber : hasil Uji Validitas SPSS, diolah 2024

Dilakukan uji validitas pada tabel diatas untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Dari pengujian uji validitas total item menunjukkan bahwa pernyataan yang diajukan kepada responden variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien korelasi memperoleh item pernyataan lebih besar nilai R tabel sebesar 0,3120, maka semua butir pernyataan dikatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Tabel 4. 2 Nilai Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0.824	0.60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0.650	0.60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0.840	0.60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.683	0.60	Reliabel

Sumber : hasil Uji Reabilitas SPSS, diolah 2024

Data yang realita apabila besar nilai pada variabel memiliki Cronbach alpha $> 0,60$. Nilai koefisien reabilitas dari hasil tabel diatas menunjukkan Budaya Organisasi sebesar 0.824, Kompensasi sebesar 0.650, Disiplin Kerja sebesar 0.840 dan Kinerja Karyawan sebesar 0.683. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruhnya bersifat reliabel.

4.1.3 Uji Reabilitas

4.1.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10905346
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.085
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : hasil Uji Normalitas SPSS, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dalam uji normalitas ini diperoleh dengan nilai Sig. sebesar $0,200 > 0,05$. Dapat dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka hasil yang didapatkan dapat dinyatakan variabel penelitian ini memiliki data asumsi distribusi yang normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Berikut hasil dari pengujian multikolinieritas :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.367	1.977		1.703	.097		
	Budaya Organisasi (X1)	.004	.074	.009	.059	.953	.444	2.252
	Kompensasi (X2)	.035	.100	.044	.346	.731	.638	1.567
	Disiplin Kerja (X3)	.442	.082	.767	5.384	.000	.502	1.993

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : hasil Uji Multikolonieritas SPSS, diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang lebih kecil dari 10. Budaya Organisasi (X1) sebesar 2,252, Kompensasi (X2) sebesar 1,567 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 1,993. Selain itu, nilai tolerance semua variabel juga lebih besar dari 0,1 dengan variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,444, Kompensasi (X2) sebesar 0,638 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,502. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada variabel independent dalam penelitian kali ini.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperhitungkan atau memprediksi nilai variabel, pada penelitian ini variabel dependen dan independent adalah Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan:

Tabel 4. 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.367	1.977		1.703	.097
	Budaya Organisasi (X1)	.004	.074	.009	.059	.953
	Kompensasi (X2)	.035	.100	.044	.346	.731
	Disiplin Kerja (X3)	.442	.082	.767	5.384	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : hasil Uji Regresi Linear Berganda SPSS, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1= Budaya Organisasi

X2 = Kompensasi

X3 = Disiplin Kerja

E = Error

$$Y = 3,367 + 0,004 X_1 + 0,035 X_2 + 0,442 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) bernilai positif 3,367. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,367.
- Untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh koefisien b1 sebesar 0,004 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.004 satuan.

- c. Untuk variabel Kompensasi diperoleh koefisien b_2 sebesar 0,035 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.035 satuan.
- d. Untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh koefisien b_3 sebesar 0,442 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.442 satuan.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang melibatkan 40 responden, diperoleh tanggapan mereka terhadap variabel-variabel yang diajukan dalam kuesioner. Rincian tanggapan responden tersebut akan dijelaskan dalam pembahasan berikut:

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,999, maka dapat dikatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis ini dapat diartikan bahwa peningkatan budaya organisasi secara signifikan akan meningkatkan kinerja karyawan PT Samudera Trans Logistics.

Hasil dari penelitian ini menjadikan Hipotesis (H1) dapat diterima, dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuraini (2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daya Makassar” yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Mellani Puspita Ningsih (2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng” sejalan dengan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,247, maka dapat dikatakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa dengan adanya kompensasi yang sesuai secara signifikan akan meningkatkan kinerja pegawai PT Samudera Trans Logistics.

Hasil dari penelitian ini menjadikan Hipotesis (H2) dapat diterima, dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Henriko Jesey Ebenezer Siregar (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia” yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,808, maka dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa dengan semakin baik disiplin kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja dari karyawan di perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menjadikan Hipotesis (H3) dapat diterima, dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umi Arifah (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purwokerto” yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Deddy Dariansyah, Syahid Noviari any (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Purwakarta” sejalan dengan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Samudera Trans Logistis, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Trans Logistics. Hal ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} yang lebih besar dari f_{tabel} dengan nilai $20,764 > 2,81$.

Koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Trans Logistics sebesar 63,4% (persen) sedangkan sisanya 36,6% (persen) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Samudera Trans Logistics. Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samudera Trans Logistics. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai uji t. Berdasarkan uji t yang dilakukan pada variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan), didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $2,999 > 1,686$. Selain itu, diketahui bahwa nilai signifikansi dari X1 terhadap Y adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samudera Trans Logistics. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai uji t. Berdasarkan uji t yang dilakukan pada variabel X2 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan), didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $4,247 > 1,686$. Selain itu, diketahui bahwa nilai signifikansi dari X2 terhadap Y adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samudera Trans Logistics. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai uji t. Berdasarkan uji t yang dilakukan pada variabel X3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai), didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $8,808 > 1,686$. Selain itu, diketahui bahwa nilai signifikansi dari X3 terhadap Y adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samudera Trans Logistics. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai uji f. Berdasarkan uji f yang dilakukan pada variabel X1 (Budaya Organisasi), X2 (Kompensasi), dan X3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan), didapatkan nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} , yaitu $20,764 > 2,81$. Selain itu, diketahui bahwa nilai signifikansi dari X1, X2, dan X3 terhadap Y adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan di atas, saran yang dapat direkomendasikan untuk mempertimbangkan langkah-langkah selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini, didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu:

- a. Pada variabel disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah karyawan meminta izin apabila tidak masuk kerja dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Untuk itu, PT Samudera Trans Logistics dapat memberikan motivasi dan arahan kepada para karyawan untuk memberikan alasan yang jelas jika tidak dapat masuk kerja serta memberikan nasihat pada karyawan untuk selalu mengikuti aturan yang ada dalam perusahaan.
- b. Pada variabel kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah karyawan memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja. Untuk itu, PT Samudera Trans Logistics dapat memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan untuk tidak membuang-buang jam kerja yang ada dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang hasil kerja yang baik.

2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melanjutkan penelitian ini dengan memperluas cakupan variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Adhi, P., & Gilang. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Sndan Mekarjaya Sleman Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi UNY. Retrieved from <https://eprints.uny.ac.id/27715/> (Accessed March 17, 2024)
- Al-Ayyubi, M. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265-272.
- Alexandri, M. B., & Basudani, W. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya

pada produktivitas karyawan (Studi Kasus pada PT. Panairsan Pratama). *Responsive*, 3(1), 43-67.

Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan.

Angelina, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri. Retrieved from <http://repository.unas.ac.id/8316/> (Accessed March 13, 2024)

Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.

Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

Astuti, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1-10.

Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.

Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.

Handayani, & Ahmad Alim Bachri. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat*.

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sains Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.

Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Survey pada salah satu perusahaan outsourcing di Kota Bandung. *Majalah Bisnis & Iptek*, 14(2), 83-93.

Santoso, S. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(1), 65-82.

Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank QNB Indonesia.

- Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3870>
- Telmanier, L. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau berdasarkan pekerja laki-laki dan pekerja perempuan (Studi kasus pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 1-8.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wustha Mardiyah. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian administrasi. *Jurnal Fakultas Ilmu Budaya Universitas Andalas*.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*.