

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modern Multi Kemasindo

Natasha Putri¹⁾, Agustinus Priyowidodo

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : natashaaur12609@gmail.com, agustinus.priyowidodo@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini diinisiasi untuk mengevaluasi dampak dari budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo. Kurangnya komunikasi antar departemen berakibat pada budaya organisasi yang kurang berkembang, kompensasi yang diberikan tidak sejalan dengan kebijakan perusahaan, serta pelanggaran disiplin kerja yang tidak ditindak secara tegas sesuai ketentuan yang berlaku. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan data primer yang dihimpun melalui sebaran kuesioner kepada 100 responden. Temuan analisis mengungkapkan budaya organisasi ($t_{hitung} = 12,010$), kompensasi ($t_{hitung} = 9,337$), dan disiplin kerja ($t_{hitung} = 12,048$) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan ($t_{tabel} = 1,660$). Selain itu, secara bersama, budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja juga signifikan memengaruhi kinerja karyawan ($F_{hitung} = 62,480 > F_{tabel} = 2,70$, $R^2 = 0,661$). Oleh karena itu, 66,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut, menunjukkan pentingnya pengelolaan aspek-aspek ini dalam meningkatkan performa karyawan.

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

PENDAHULUAN

Kajian ini termotivasi oleh penurunan kinerja karyawan PT Modern Multi Kemasindo, terlihat pada penurunan retensi, kepuasan, dan produktivitas. Penurunan tersebut menimbulkan kebutuhan untuk memahami pengaruh komponen-komponen seperti budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja, yang merupakan elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Menurut Wibowo et al. (2020), budaya organisasi yang positif dapat menciptakan keselarasan di antara anggota, sedangkan kompensasi yang adil, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi karyawan (Silaswara et al., 2021). Evaluasi dilakukan terhadap kontribusi budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di organisasi. Keterbatasan komunikasi antar departemen telah melemahkan budaya organisasi, kompensasi yang tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan, serta pelanggaran disiplin yang tidak ditindak tegas, semuanya berkontribusi pada penurunan kinerja. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan melibatkan 100 responden, Analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, menjelaskan 66,1% variasi kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya kesolidan budaya organisasi, kompensasi yang adil, dan konsistensi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017, 347) sebagaimana dirangkum oleh FX. Pudjo Wibowo & Nana Sutisna (2020, 250), budaya organisasi dapat dipahami sebagai suatu struktur pemikiran yang terbentuk dari karakter, keyakinan, kaidah interaksi, dan aspirasi bersama yang diterima oleh anggota organisasi.

Kompensasi

Menurut Sudaryo (2018) dalam Silaswara & Eso Hernawan et al. (2021, 90), Kompensasi diartikan sebagai suatu wujud apresiasi atau balasan yang dianugerahkan ke pekerja sebagai pengakuan atas kontribusi terhadap perusahaan. Sementara itu, Kasmir (2017), seperti yang dikutip oleh Anto Gunawan & Sutrisna (2020), menjelaskan bahwa kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan atau balasan langsung maupun tidak langsung, serta mencakup aspek finansial dan non-finansial. Penghargaan ini diberikan secara adil dan sesuai sebagai bentuk apresiasi terhadap sumbangsih karyawan dalam membantu mewujudkan sasaran organisasi atau perusahaan.

Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat Hasibuan yang dirujuk oleh Ichsan et al. (2020), disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesiapan individu untuk mengikuti semua regulasi dan nilai-nilai sosial yang berlaku dalam lingkungan perusahaan. Sementara itu, Davis, sebagaimana dikutip oleh Isnaini B et al. (2020), mendefinisikan disiplin kerja sebagai metode manajerial yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar mematuhi standar organisasi dengan memberikan motivasi. Langkah ini mencakup pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan perilaku karyawan dalam menjaga disiplin, yang pada akhirnya mendukung kerja sama dan kinerja yang optimal.

Kinerja Karyawan

Mengacu pada penjelasan Mangkunegara yang dirujuk oleh Dwianto A et al. (2019), kinerja karyawan dapat dipahami sebagai produktivitas yang terlihat dalam jumlah dan mutu yang diraih oleh karyawan sesuai dengan kewajibannya. Sementara itu, menurut Sudaryono yang dikutip oleh Prasetyo et al. (2019), kinerja merujuk pada rangkaian aktivitas yang menunjukkan sejauh mana seseorang telah berhasil menyelesaikan tugas dan kewajiban, mencakup pencapaian positif serta kemampuan untuk menghadapi tantangan atau kegagalan.

METODE

Kajian ini menerapkan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif diperuntukkan dalam mengidentifikasi masalah yang sudah jelas dan umumnya diterapkan pada sampel yang besar. Sebaliknya, pendekatan kuantitatif memanfaatkan data numerik untuk membuat generalisasi tentang fenomena yang sedang diteliti.

Populasi dan Sampel

Fadilah Amin (2023) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada area umum dari mana kesimpulan penelitian dapat ditarik, mencakup objek atau subjek yang dapat dianalisis. Sejalan dengan itu, Sabar, seperti yang dikemukakan oleh Fadilah Amin (2023), mendefinisikan populasi sebagai kumpulan individu yang merupakan inti dari suatu penelitian. Dalam konteks studi ini, populasi yang dimaksud terdiri dari 134 karyawan yang saat ini bekerja di PT. Modern Multi Kemasindo.

Arikunto, sebagaimana dijelaskan oleh Fadilah Amin (2023), mendefinisikan sampel sebagai sebagian kecil dari populasi yang dianggap representatif untuk keseluruhan. Sudjana, yang juga dikutip oleh Fadilah Amin (2023), sampel adalah segmen dari populasi yang diambil dengan cara spesifik. Teknik sampling, menurut Suriani et al. (2023), digunakan untuk menentukan sampel yang representatif dengan memperhatikan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, perhitungan menunjukkan bahwa 100 responden dari total 134 karyawan di PT. Modern Multi Kemasindo diperlukan sebagai sampel.

Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data didapat dengan mendistribusikan kuesioner oleh peneliti. Kuesioner tersebut disampaikan kepada 100 responden.

Teknik Analisis Data

Dalam kajian ini, metode analisis data mencakup pengumpulan informasi melalui kuisisioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS versi 18. Menurut Fadilah Amin (2023), uji validitas mengevaluasi seberapa efektif alat pengukur, seperti kuesioner, menilai variabel yang dimaksudkan. Reliabilitas, menurut Notoatmodjo dalam Widi R yang dikutip oleh Fadilah Amin (2023), mengukur konsistensi alat ukur dengan koefisien Alpha lebih dari 0,6 dianggap reliabel. Uji normalitas, sesuai Mardiatmoko (2020), memastikan distribusi residual normal, menggunakan Kolmogorov-Smirnov, di mana data dinyatakan normal jika nilai melebihi 0,05. Multikolinieritas, menurut Mardiatmoko

(2020), merujuk pada keterkaitan linier antara variabel bebas dalam model regresi. Heteroskedastisitas, dijelaskan Mardiatmoko (2020), adalah ketidakseimbangan variasi residual, dengan keputusan diambil berdasarkan penyebaran titik data. Autokorelasi, menurut Mardiatmoko (2020), melibatkan korelasi residual dari periode yang berbeda dan diuji dengan Durbin-Watson. Uji regresi linier berganda, seperti diungkapkan oleh Uyanik & Guler yang dikutip oleh Padilah et al. (2019), diperuntukkan dalam menilai relasi antar variabel terikat dan independen. Koefisien determinasi, menurut Muhammad Lutfi et al. (2021), mengukur proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel terikatnya. Uji t dan uji F, berdasarkan Muhammad Lutfi et al. (2021), digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel baik secara individu maupun bersamaan..

Operasional Variabel

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	1. Identitas dan Interaksi Sosial	1. Identifikasi pribadi 2. Kerja sama tim 3. Pertimbangan terhadap staf 4. Koordinasi departemen 5. Adaptasi terhadap perubahan	Ordinal
	2. Pengendalian dan Hasil	6. Pengawasan perilaku kerja 7. Toleransi terhadap risiko 8. Fokus pada hasil akhir 9. Manajemen penghargaan 10. Toleransi terhadap konflik	
Sumber : Robbins & Judges (2017)			
Kompensasi (X2)	1. Upah/Gaji Tetap	1. Gaji Pokok 2. Penyesuaian Gaji	Ordinal
	2. Pendapatan Tambahan/Insentif	3. Bonus Kinerja 4. Uang Lembur 5. Komisi	
	3. Jaminan Kesehatan	6. Asuransi Kesehatan 7. Program Kesehatan Preventif	
	4. Penghargaan dan Fasilitas	8. Penghargaan Formal 9. Penghargaan Informal 10. Fasilitas Kerja	
Sumber : Sari et al., (2020)			
Disiplin Kerja (X3)	1. Taat Aturan Waktu	1. Absensi Tepat Waktu 2. Pekerjaan selesai Tepat Waktu 3. Kepatuhan terhadap Jam Kerja	Ordinal
	2. Taat Regulasi Perusahaan	4. Kepatuhan pada Kebijakan Perusahaan 5. Penggunaan Seragam Kerja	
	3. Taat Kebijakan Perilaku dalam Bekerja	6. Etika Kerja Profesional 7. Tata Krama Kerja	
	4. Taat Regulasi Lainnya di Perusahaan	8. Kepatuhan pada Prosedur Khusus 9. Penyesuaian dengan Peraturan Khusus 10. Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Kerja	
Sumber : Octaviani dan Pricilla (2020, 2153)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektivitas	1. Kemampuan Mencapai Target 2. Penggunaan Metode Kerja	
	2. Efisiensi	3. Manajemen Waktu 4. Optimalisasi Sumber Daya	
	3. Kualitas	5. Akurasi Kerja	

		6. Kesesuaian hasil dengan standar perusahaan	Ordinal
	4. Ketepatan Waktu	7. Penyelesaian Tugas Tepat Waktu 8. Kepatuhan terhadap Jadwal	
	5. Produktivitas	9. Jumlah Output yang Dihasilkan 10. Kecepatan Penyelesaian Tugas	
Sumber : Prasetyo et al., (2019)			

HASIL

Uji Instrumen

Tabel 2 Hasil Uji Instrumen

Jenis Uji Data	Variabel	Batasan	Hasil
Uji Validitas	Lingkungan Kerja (X1)	$R_{hitung} > R_{tabel}(0,1891)$	Valid
	K3 (X2)		Valid
	Karakteristik Individu (X3)		Valid
	Kepuasan Kerja (Y)		Valid
Uji Reliabilitas	Lingkungan Kerja (X1)	$Cronchbach's\ Alfa > 0,60$	Reliabel
	K3 (X2)		Reliabel
	Karakteristik Individu (X3)		Reliabel
	Kepuasan Kerja (Y)		Reliabel

Tabel 2 menyajikan temuan uji instrumen untuk penelitian ini. Pada uji validitas, semua variabel, Lingkungan Kerja (X1), K3 (X2), Karakteristik Individu (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memenuhi batasan validitas dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,1891), sehingga dianggap valid. Sedangkan pada uji reliabilitas, semua variabel, Lingkungan Kerja (X1), K3 (X2), Karakteristik Individu (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai $\alpha > 0,60$, menandakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Metode	Batasan	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Asympt. Sig. > 0,05	0,083 > 0,05	Normal
Heterokedastisitas	Uji Glejser	Sig. > 0,05	(X1) 0,476 > 0,05 (X2) 0,152 > 0,05 (X3) 0,186 > 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Multikolinieritas	VIF & Tolerance	VIF < 10 Tolerance > 0,10	VIF (X1) 1,352 (X2) 1,362 (X3) 1,012 Tolerance (X1) 0,740 (X2) 0,734 (X3) 0,988	Tidak terjadi multikolinieritas
Autokorelasi	Durbin-Watson	dL < DW < 4-dU	DW=1,816	Tidak terjadi autokorelasi

Temuan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymptotic Sig.* 0,083 > 0,05, mengindikasikan data terdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* menunjukkan nilai *Sig.* untuk semua variabel (X1, X2, X3) di atas 0,05, yang menandakan tidak adanya heteroskedastisitas. Evaluasi multikolinieritas menggunakan *VIF* dan *Tolerance* menunjukkan nilai *VIF* variabel (X1, X2, X3) masing-masing < 10 dan *Tolerance* > 0,10, disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas. Terakhir, uji autokorelasi *Durbin-Watson* (DW) menunjukkan nilai 1,816, yang berada di antara batas dL dan 4-dU, menandakan tidak terdapat autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.858	2.448		3.619	.000
	Budaya Organisasi	.295	.115	.316	2.570	.012
	Kompensasi	.157	.066	.209	2.365	.020
	Disiplin Kerja	.342	.115	.355	2.987	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 menunjukkan temuan uji model statistik regresi linier berganda. Variabel Budaya Organisasi ($\beta = 0,295$, *Sig.* = 0,012) memberikan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,295 unit, Kompensasi ($\beta = 0,157$, *Sig.* = 0,020) menyumbang peningkatan sebesar 0,157 unit, dan Disiplin Kerja ($\beta = 0,342$, *Sig.* = 0,004) berkontribusi dengan peningkatan sebesar 0,342 unit. Semua variabel signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai *Sig.* di bawah 0,05. Sehingga rumus regresi pada model penelitian ini:

$$Kinerja\ Karyawan = 8,858 + 0,295Budaya\ Organisasi + 0,157Kompensasi + 0,342Disiplin\ Kerja$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.813 ^a	.661	.651	2.566

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

Temuan pada Tabel 5 koefisien determinasi, nilai R = 0,813 mengindikasikan adanya keterkaitan yang erat antara variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai $R^2 = 0,661$ menunjukkan bahwa 66,1% dari perubahan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sisa 33,9%, dipengaruhi faktor lain di luar model. *Adjusted R²* yang bernilai 0,651 menunjukkan bahwa model regresi tetap valid setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel independen.

Uji Parsial

Tabel 6 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,595	,591	2,776
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.031	2.472		4.867	.000
	Budaya Organisasi	.721	.060	.772	12.010	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

H1: Temuan analisis, nilai *thitung* sebesar 12,010 lebih tinggi daripada *ttabel* sebesar 1,660, dan Sig. 0,000 < 0,05, menginformasikan budaya organisasi signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan tingkat keterpengaruhan parsial 0,595 atau 59,5%. sehingga **Ha1 diterima dan H01 ditolak**.

Tabel 7 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,465	3,175
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.969	2.225		9.425	.000
	Kompensasi	.514	.055	.686	9.337	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

H2: Mengacu pada tabel 7, nilai *thitung* sebesar 9,337 melebihi *ttabel* sebesar 1,660, nilai Sig. 0,000 < 0,05. Kompensasi secara parsial memiliki tingkat determinasi sebesar 0,471 atau 47,1% terhadap kinerja karyawan, sehingga **Ha2 diterima dan H02 ditolak**.

Tabel 8 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,593	2,771
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.323	2.605		3.963	.000
	Disiplin Kerja	.745	.062	.773	12.048	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

H3: Analisis temuan penelitian, nilai *thitung* 12,048 lebih besar dari *ttabel* 1,660, dengan Sig. 0,000 < 0,05, secara parsial disiplin kerja memiliki tingkat determinasi pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,597 atau 59,7%. Dengan demikian, **Ha3 diterima dan H03 ditolak**.

Uji Simultan

Tabel 9 Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1234.594	3	411.531	62.480	.000 ^a
	Residual	632.316	96	6.587		
	Total	1866.910	99			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

H4: Temuan uji Anova tabel 9, diperoleh bahwa nilai *Fhitung* sebesar 62,480 > *Ftabel* 2,70, dengan Sig. 0,000 < 0,05. Oleh sebab itu, **penerimaan Ha4 dan H04 ditolak**. Ini menandakan variabel bebas penelitian ini secara bersama signifikan memengaruhi variabel terikatnya.

Pembahasan

1. Dari hasil analisis, *thitung* 12,010 > *ttabel* 1,660, Sig. 0,000 < 0,05, menunjukkan budaya organisasi signifikan memengaruhi kinerja karyawan, tingkat determinasi parsial sebesar 0,595 atau 59,5%.. Temuan ini sesuai dengan penelitian Seriindhaita Ginting et al. (2021) dan teori Robbins (2008), yang menyatakan budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan motivasi dan kinerja.
2. Berdasarkan analisis, nilai *thitung* 9,337 lebih tinggi dari *ttabel* 1,660, Sig. 0,000 < 0,05, disimpulkan kompensasi signifikan memengaruhi kinerja. Kompensasi secara parsial memiliki tingkat determinasi sebesar 0,471 atau 47,1% terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi akan menaikkan kinerja. Temuan kajian ini selaras penelitian

M. Hendra et al. (2020) dan teori Hasibuan (2019), yang menyebut kompensasi meningkatkan motivasi dan kinerja.

3. Hasil penelitian menunjukkan nilai *thitung* 12,048 > *ttabel* 1,660, Sig. 0,000 < 0,05, mengindikasikan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, secara parsial disiplin kerja memiliki tingkat keterpengaruhan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,597 atau 59,7%. Temuan ini didukung oleh penelitian Mutmainna (2023) dan teori Siagian (2014), yang menegaskan baiknya kedisiplinan kerja dapat meningkatkan kinerja.
4. Hasil uji Anova menunjukkan nilai *Fhitung* 62,480 > *Ftabel* 2,70, Sig. 0,000 < 0,05, mengindikasikan secara bersama variabel bebas penelitian ini signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan. Temuan ini didukung penelitian M. Hendra et al. (2020).

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Modern Multi Kemasindo, dengan *thitung* 12,010 > *ttabel* 1,660. dengan tingkat determinasi parsial sebesar 0,595 atau 59,5%.
2. Kompensasi positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan, *thitung* 9,337 > *ttabel* 1,660. Kompensasi secara parsial mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,471 atau 47,1%.
3. Disiplin kerja memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan, *thitung* 12,048 > *ttabel* 1,660, secara parsial disiplin kerja yang baik memiliki tingkat keterpengaruhan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,597 atau 59,7%.
4. Uji ANOVA menunjukkan budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan memengaruhi kinerja karyawan, *Fhitung* 62,480 > *Ftabel* 2,70. Variabel-variabel ini menjelaskan 66,1% variasi kinerja, sementara sisanya terpengaruh faktor lain.

Keterbatasan kajian ini, Pertama, penelitian hanya dilakukan di PT. Modern Multi Kemasindo, sehingga hasilnya tidak dapat mewakili perusahaan lain. Kedua, variabel yang digunakan, yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja, hanya menjelaskan 66,1% dari kinerja karyawan, sementara 33,9% terpengaruh faktor lain yang tidak dibahas. Ketiga, penggunaan kuesioner bisa saja menghasilkan jawaban yang kurang akurat jika responden tidak sepenuhnya memahami atau menjawab dengan jujur. Penelitian mendatang dapat menambah variabel lain dan memperluas sampel ke perusahaan lain.

REFERENSI

- Amin, N. F. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15-31. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>
- Anto Gunawan, & S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).

- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukit barisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Isnaini, B. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal.
- Lutfi, A. M. (2021). Pengaruh Capital Adequacy Ratio Dan Bopo Ratio Terhadap Return On Asset Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Periode 2010-2019. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 420-428. Retrieved from <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/10540/6539>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Padilah, T. N. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika dan Matematika*, 5(2), 117-128.
- Prasetyo, E. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 29-34.
- Silaswara, D. E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Tangerang: Pustaka Kreasi Mandiri.
- Suriani, N. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(3), 24-36. Retrieved from <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Wibowo, F. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 20(3), 248-258.