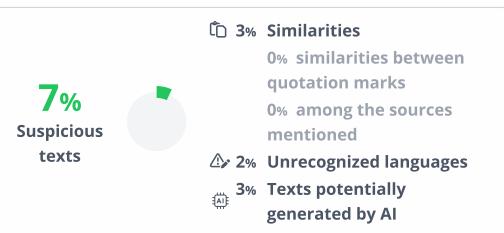




# ACH BAHARRUDIN SAID\_OLAH DATA\_202010200004



Document name: ACH BAHARRUDIN SAID\_OLAH  
DATA\_202010200004.docx  
Document ID: 976d2b2227b6a432c14511c25c58206728cf5132  
Original document size: 131.24 KB

Submitter: UMSIDA Perpustakaan  
Submission date: 9/17/2025  
Upload type: interface  
analysis end date: 9/17/2025

Number of words: 5,337  
Number of characters: 39,920

Location of similarities in the document:



## Sources of similarities

### Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	<a href="https://doi.org/10.61896/jeki.v3i1">doi.org</a> https://doi.org/10.61896/jeki.v3i1	1%		Identical words: 1% (56 words)
2	<a href="https://repository.umpri.ac.id/id/eprint/563/3/Skripsi_Dhael_Aldeni_full_3.pdf">repository.umpri.ac.id</a> https://repository.umpri.ac.id/id/eprint/563/3/Skripsi_Dhael_Aldeni_full_3.pdf	< 1%		Identical words: < 1% (25 words)

### Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	<a href="https://doi.org/10.53712/aspirasi.v5i2.2586">doi.org   DISIPLIN KERJA APARATUR KECAMATAN TORJUN KABUPATEN SAMPANG</a> https://doi.org/10.53712/aspirasi.v5i2.2586	< 1%		Identical words: < 1% (18 words)
2	<a href="http://repository.unimus.ac.id/5541/4/BAB II LANDASAN TEORI.pdf">repository.unimus.ac.id</a> http://repository.unimus.ac.id/5541/4/BAB II LANDASAN TEORI.pdf	< 1%		Identical words: < 1% (12 words)
3	<a href="https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6386641/28-contoh-kata-pengantar-untuk-laporan-pro...">www.detik.com   28 Contoh Kata Pengantar untuk Laporan, Proposal, Skripsi, da...</a> https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6386641/28-contoh-kata-pengantar-untuk-laporan-pro...	< 1%		Identical words: < 1% (14 words)
4	<a href="http://dx.doi.org/10.60036/jbm.v2i3.87">dx.doi.org   PENGARUH HARGA, INOVASI PRODUK DAN BRAND IMAGE TERHADAP...</a> http://dx.doi.org/10.60036/jbm.v2i3.87	< 1%		Identical words: < 1% (11 words)

# Points of interest

## Abstract

This study examines the Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Golden Step Indonesia, Purposive sampling technique is used in conjunction with quantitative research methods in data collection in this study. The sample of this study consists of 75 respondents. Collecting research data, respondents were given a questionnaire via Google Form. In addition, analytical procedures use software called SPSS V26. Multiple linear regression analysis and general assumption testing are two methods of data analysis. The t test, F test and R2 test are used in hypothesis testing. The results of the study indicate that the variables of Organizational Culture, Compensation, and Work Discipline have a partial effect on Employee Performance and Organizational Culture, Compensation, and Work Discipline have a significant effect simultaneously on Employee Performance

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

## Abstract

Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Step Indonesia. Teknik purposive sampling digunakan bersamaan dengan metode penelitian kuantitatif dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Sampel penelitian ini berjumlah 75 responden. Dalam pengumpulan data penelitian, responden diberikan kuesioner melalui Google Form. Selain itu, prosedur analisis menggunakan perangkat lunak yang disebut SPSS V26. Analisis regresi linier berganda dan uji asumsi umum merupakan dua metode analisis data. Uji t, uji F dan uji R2 digunakan dalam pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel



doi.org

<https://doi.org/10.61896/jeki.v3i1>

Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

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

## Pendahuluan Latar Belakang



Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Perubahan yang cepat dalam teknologi, persaingan pasar yang semakin ketat, serta tuntutan konsumen yang semakin tinggi membuat perusahaan harus lebih responsif dan adaptif. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan tersebut adalah dengan mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan karena mereka adalah penggerak utama dari setiap aktivitas operasional dan strategis. Sumber daya manusia adalah komponen penting dari keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia ini harus memiliki sumber daya yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga mampu mendukung tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan melihat bagaimana setiap karyawan menunjukkan kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi, akan ada peningkatan kinerja [1].

Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada PT. Golden Step Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industry sepatu. Meskipun telah lama beroperasi dan menjadi pemain utama dalam industri ini, PT. Golden Step Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawannya. Selama beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan dalam kinerja karyawannya, yang berdampak langsung pada keseluruhan performa perusahaan.

PT. Golden Step mengalami beberapa penurunan kinerja karyawan, seperti beberapa karyawan yang belum bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan sehingga kinerja karyawan menurun, dan kurang jelasnya jobsdesk yang diberikan atau kurang detail disetiap pekerjaannya, serta kurang inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga budaya organisasi menurun, serta banyaknya karyawan yang sering terlambat dikarenakan beberapa faktor, dengan menurunya budaya serta kedisiplinan karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Golden Step menurun.

Potensi karyawan yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik baiknya untuk memberikan output terbaik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak hanya diperlukan peralatan, sarana, dan prasarana yang canggih, tetapi justru bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja setiap karyawan sangat

berpengaruh atas keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja, kewajiban dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kontribusi terhadap barang dan jasa dalam kaitannya dengan tugas-tugas [2]. Karyawan yang merasa terlibat dalam membangun budaya perusahaan akan berusaha lebih keras untuk mencapai visi dan misi organisasi [3]. Perusahaan ingin setiap pekerja dapat meningkatkan kinerja mereka dan memiliki perilaku yang baik di tempat kerja. Hal ini dapat dicapai melalui budaya organisasi yang memiliki konteks yang menghasilkan hubungan antara karyawan dan budaya perusahaan. Budaya organisasi ini sangat erat terkait dengan proses kerja organisasi yang melibatkan kerja sama antara unit organisasi yang berbeda [4]. Hal ini sejalan dengan penelitian [5] bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian [6] menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah faktor penentu kinerja karyawan. Karyawan diberi kompensasi sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka untuk perusahaan, menurut penelitian [7]. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan memberikan imbalan yang lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja keras mereka untuk menyelesaikan tugasnya akan merasa puas dan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan [8]. Temuan ini juga diperkuat oleh [9], dan [10] yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disisi lain menurut [11] menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan harus memiliki perspektif dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka [12]. Disiplin adalah suatu hal yang penting bagi perusahaan karena sangat penting bagi karyawan untuk mematuhi aturan dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, upaya untuk memberikan kedisiplinan ini dilakukan [13]. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai aturan dan standar agar tidak melakukan kesalahan [14]. Pendapat ini juga didukung oleh temuan penelitian [15], dan [16] yang menyatakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tapi disisi lain menurut [17] disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di PT. Golden Step Indonesia berkaitan dengan faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memusatkan perhatian pada budaya organisasi, yang telah berkembang di lingkungan perusahaan. Peneliti berusaha untuk mengaitkan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan budaya organisasi dan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan diperusahaan ini.

Karena perusahaan mengukur kinerja karyawannya, perusahaan harus memperhatikan kinerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dilakukan. Selain itu berdasarkan hasil observasi pada Perusahaan PT Golden Step Indonesia menunjukkan bahwa jika seorang karyawan dengan adanya budaya organisasi lebih terarah dalam kegiatan dan pelaksanaan tugas sehari hari. Budaya kerja yang diterapkan yakni pemberlakuan jam masuk kerja jam 06.45 WIB . Adanya budaya organisasi yang baik sangat penting bagi perilaku karyawan PT Golden Step Indonesia dengan budaya organisasi juga saling berkaitan dengan kedisiplinan jam datang. Apabila karyawan datang terlambat maka terdampak hukman, dan sebaliknya jika karyawan datang tepat waktu maka mendapatkan nilai tingkat kinerja yang baik dan salah satunya mendapatkan kompensasi. Memberikan setiap karyawan jatah kompensasi sehingga berimbang baik oleh kinerja yang dihasilkan. Kompensasi yang diberikan dapat memacu kinerja baik yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan lebih semangat loyalitas dan meningkatkan kaltas kinerja karyawan yang baik dan mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian ini, untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan main yang ditetapkan. Dalam suatu organisasi, harus ada disiplin. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik. Dengan menganalisis berbagai faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Golden Step Indonesia. Selain itu, seorang karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja akan merugikan perusahaan karena kinerja mereka yang buruk, dan jika seorang karyawan tidak dapat menyesuaikan diri atau menyukai lingkungan kerja mereka, itu pasti akan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Tidak adanya disiplin kerja akan berdampak pada kinerja karyawan.



Selain itu, budaya kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif akan menjadi sumber tambahan yang dapat mengganggu kinerja karyawan, menghambat potensi mereka, dan bahkan mempengaruhi motivasi dan produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih

mendalam, perusahaan dapat merancang strategi dan kebijakan yang tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan dan memastikan kelancaran operasional perusahaan dimasa mendatang.

Lebih jauh, penelitian ini akan memberikan wawasan mengenai budaya organisasi yang kuat, kompensasi yang adil, dan disiplin kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi.

#### Literatur Review Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi, yang membedakan organisasi satu dari yang lain. Budaya organisasi membentuk dasar di mana semua karyawan berfokus pada kepentingan perusahaan [18]. Budaya organisasi harus dibangun, dipertahankan, dan diperkuat, dan diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi agar dapat berfungsi dengan baik [19]. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah nilai-nilai yang ditetapkan oleh pemimpin untuk membentuk perilaku anggota organisasi sehingga setiap orang mematuhi dan berdampak pada pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi [20]. Indikator Budaya Organisasi menurut [21]

Inovasi dan berani mengambil risiko. Karyawan memiliki semangat untuk berinovasi dalam melakukan pekerjaannya serta berani mengambil risiko atas tanggung jawabnya.

Perhatian terhadap detail. Karyawan memiliki perhatian dan pemahaman untuk setiap detail seperti kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

Berorientasi pada hasil. Karyawan mampu mencapai target perusahaan serta mampu mengutamakan pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaannya terfokus pada hasil yang ingin dicapai.

Berorientasi pada orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek pada hasil orang-orang di dalam organisasi itu

Berorientasi tim. Karyawan harus memberikan perbuatan yang baik kepada sesama anggota karyawan, hal tersebut akan berdampak baik kepada anggota yang lain agar bisa meningkatkan kinerjanya.

Agresif. Karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya tanpa harus menunggu perintah dari atasan agar dapat mengefisiensi waktu pekerjaan

Perusahaan ingin setiap pekerja dapat meningkatkan kinerja mereka dan memiliki perilaku yang baik di tempat kerja. Budaya organisasi ini sangat erat terkait dengan proses kerja organisasi yang melibatkan kerja sama antara unit organisasi yang berbeda [4]. Dan terdapat penemuan terdahulu mengenai budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan [5], [22], [23], [24].

#### Kompensasi

Kompensasi adalah hasil imbal, berupa barang langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada perusahaan [25]. Kompensasi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif [26]. Pada semua perusahaan, kompensasi karyawan selalu dikaitkan dengan jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang

karyawan. Semakin banyak kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, semakin besar kompensasi yang selanjutnya diterima oleh karyawan tersebut [27]. Indikator kompensasi menurut [28]

Upah yang diterima, imbalan yang diberikan atas jasa pekerjaan yang telah diberikan oleh pekerja

Insemtif, tambahan penghasilan diluar gaji pokok sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja

Tunjangan tambahan di luar gaji untuk menunjang penghasilan mereka,

Liburan, waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk tujuan merelaksasi pikiran

Menurut penelitian [7] Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan memberikan imbalan yang lebih [8]. Temuan ini juga diperkuat oleh [9], [10], [29], dan [30] yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### Disiplin Kerja

Disiplin juga dapat didefinisikan sebagai hormat terhadap peraturan dan aturan perusahaan yang ada di dalam diri karyawan, sehingga karyawan dapat dengan sukarela mengikutinya [31]. Baik organisasi sektor publik (pemerintah) maupun swasta harus menerapkan kebijakan disiplin pada karyawannya karena disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi [32]. Disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang sangat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka, yang akan mendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi [33]. Indikator Disiplin Kerja menurut [34]

Kehadiran di tempat kerja, Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

Ketatahan pada peraturan kerja,



doi.org | DISIPLIN KERJA APARATUR KECAMATAN TORJUN KABUPATEN SAMPANG

<https://doi.org/10.53712/aspirasi.v5i2.2586>

karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketatahan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikanKeefektifan waktu, menyangkut kemampuan seseorang untuk menggunakan waktu dengan baik.

Disiplin adalah suatu hal yang penting bagi perusahaan karena sangat penting bagi karyawan untuk mematuhi aturan dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, upaya untuk memberikan kedisiplinan ini dilakukan [13]. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai aturan dan standar agar tidak melakukan kesalahan [14]. Temuan ini juga diperkuat oleh [15], [16], [35], dan [36].

#### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya [37]. Kinerja mengacu dan mengukur hasil kerja individu dan kelompok selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, tetapi mempertimbangkan norma dan etika yang relevan [38]. Indikator kinerja menurut [39]

Kualitas, yang dapat



repository.unimus.ac.id

<http://repository.unimus.ac.id/5541/4/BAB%20II%20LANDASAN%20TEORI.pdf>

diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas

berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Ketepatan waktu, tingkat waktu yang diselesaikan pada waktu yang dinyatakan dan dikordinasikan dengan hasil.

Efektivitas,



repository.umpri.ac.id

[https://repository.umpri.ac.id/eprint/563/3/Skrripsi%20Dhael%20Aldeni%20full\\_3.pdf](https://repository.umpri.ac.id/eprint/563/3/Skrripsi%20Dhael%20Aldeni%20full_3.pdf)

tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian, tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan komitmen kerjanya yakni suatu tingkat di mana seorang karyawan memiliki tanggung jawab dan komitmen kerja terhadap perusahaan

Mereka yang memiliki kemauan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi keinginan untuk kerja dari karyawan itu sendiri [40], semakin baik kinerjanya Kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Adapun beberapa faktor seperti Budaya, Kompensasi, dan Disiplin [41].

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, Lokasi Penelitian ini PT. Golden Step Indonesia Jawa Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi unit Assembling di PT. Golden Step Indonesia.

Mengenai pemahaman terkait variabel independent atau variabel yang mempengaruhi adalah Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin kerja. Dan variabel dependent atau variabel yang di pengaruh adalah Kinerja Karyawan.

## Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi unit Assembling dengan kriteria masa kerja lebih dari 1 tahun dan karyawan kontrak yang berjumlah 270 karyawan. Purposive sampling yaitu pemilihan sampel dari populasi berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan dan sudah diketahui adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini

## Sampel

Dikarenakan jumlah populasi diketahui dengan jumlah dari data pekerja berjumlah 270 karyawan Pegawai PT. Golden Step Indonesia, maka penelitian ini menggunakan rumus slovin, dengan Perhitungan berikut

N

□

$$n = 1 + Ne^2$$

270

□

$$n = 1 + 270 (0,1)Ne^2$$

n =

270

□

$$1 + 270 (0,$$



01)

n =

270

□

$$1 + 2,7$$

n =

270

□

3,

7

$$n = 72,97$$

Keterangan :

n: Jumlah sampel minimal yang diperlukan N: Sampel Populasi

e: Presentase batas toleransi (margin of error) = 10% (0,1)

Dengan rumus ini, peneliti dapat menghitung jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian. Jumlah sampel yang dihasilkan oleh rumus ini akan membantu peneliti membuat keputusan tentang ukuran sampel yang tepat untuk penelitian. didapat jumlah sampel dengan jumlah 72,97 dan peneliti membulatkan menjadi 75

## Definisi Operasional

No Varabel Definisi Operasional Indikator Tingkat Pengukuran

1. Budaya Organisasi (X1) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola asumsi bersama yang dikaji oleh suatu kelompok untuk menyelesaikan masalah. Budaya organisasi juga merupakan nilai dan sikap yang dipercaya oleh karyawan dan dijadikan landasan untuk berperilaku [42]. Menurut pendapat dari [21] Indikator Budaya Organisasi adalah : Inovasi dan berani mengambil risiko.



Perhatianterhadap detail. Berorientasipada hasil.

Berorientasipada orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek pada hasil orang- Skala Likert

orangdalam organisasi itu Berorientasi tim. Agresif.

2. Kompensasi (X2) Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan memberikan imbalan yang lebih besar [8]. Kompensasi adalah komponen penting bagi perusahaan karena dapat menarik, mempertahankan, dan mempertahankan pekerja serta mendorong mereka untuk menjadi lebih produktif [43]. Menurut pendapat dari [28] indikator Kompensasi adalah : Upah , uang yang diberikan sebagai kompensasi atas jasa yangdiberikan pekerja setiap bulan Insentif, imbalan atau tanda jasa tambahan , seperti uang, barang, dan sebagainya, yang diberikanuntuk meningkatkan kinerja karyawan. Tunjangann sejumlah uang yang diberikan guna memberikan jaminan kesehatan maupun keselamatan karyawan. Liburan adalah waktu yangdiberikan kepada seseorang atau sekelompok orang

untuk mengambil cuti singkat dari pekerjaan dan tanggung jawab tertentu untuk jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk merelaksasi, Skala Likert 3. Disiplin Kerja (X3) Disiplin adalah komponen tindakan yang menunjukkan bahwa karyawan mematuhi aturan perusahaan secara teratur dan sadar [16]. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai aturan dan standar agar tidak melakukan kesalahan [14]. Menurut pendapat dari [34] indikator Disiplin Kerja adalah : Kehadiran di tempat kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Skala Likert 4. Kinerja Karyawan (Y) Kinerja setiap karyawan sangat berpengaruh atas keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja, kewajiban dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kontribusi terhadap barang dan jasa dalam kaitannya dengan tugas-tugas [2]. Kinerja kerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang yang didasarkan pada bagaimana dia berperilaku dalam menjalankan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya [44]. Menurut pendapat dari [39] indikator Kinerja Karyawan adalah : Kualitas, yang dapat diukur dari persepsi karyawan. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan ketepatan waktu, tingkat waktu yang Skala Likert

diselesaikan pada waktu. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku). Kemandirian, tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan komitmen kerjanya yakni

#### Teknik Analisis Data

Dilakukan dengan pengujian instrumen data "pengkajian dan reliabilitas", pengkajian asumsi klasik, pengkajian normalitas, pengujian autokorelasi, pengujian heterokedastisitas, pengujian multikolonieritas, serta pengujian linearitas" dan pengujian hipotesis menggunakan pengujian parsial "uji T", pengujian koefisien korelasi berganda "uji R" serta pengujian koefisien determinasi berganda "uji R<sup>2</sup>" serta diukur melalui program aplikasi SPSS statistic versi 26

#### Hasil dan Pembahasan Profil Responden

Data ini dikumpulkan secara online dan didistribusikan pada karyawan PT. Golden Step Indonesia. Dari hasil screening diperoleh 75 responden yang memenuhi kriteria. karakteristik tersebut ditunjukkan pada Tabel 3.1 sebagai berikut

#### Variabel Karakteristik Presentase

Lama Bekerja 1 Tahun 3-5 Tahun 10 Tahun 29,3 % 66,7 % 4 %  
Jenis Kelamin Laki-Laki Perempuan 60 % 40 %  
Jabatan Karyawan 100 %  
Tingkat Pendidikan SD/SMP/SMA S1 S2/S3 78,6 % 20 % 1,4 %

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang mengukur seseorang dapat menentukan tingkat keasliannya. Suatu instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memenuhi tujuan pengukurannya. Untuk menilai kualitas kuesioner dilakukan uji validitas. Suatu variabel dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasinya  $\text{sig.} < 0,1$ . Untuk  $r_{tabel}$  penelitian di nilai  $R_{tabel}$  dengan uji dua sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 75 mendapatkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,1888. Hasil analisis uji validitas data dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Uji Validitas

#### Variabel Pertanyaan $r_{hitung}$ $r_{tabel}$ Sig. (2-tailed) Deskripsi

Budaya Organisasi (X1)	1	0,853	0,188	0,000	Valid
2	0,938	0,188	0,000	Valid	
3	0,942	0,188	0,000	Valid	
4	0,906	0,188	0,000	Valid	
5	0,936	0,188	0,000	Valid	
6	0,932	0,188	0,000	Valid	
Kompensasi (X2)	1	0,882	0,188	0,000	Valid
2	0,877	0,188	0,000	Valid	
3	0,869	0,188	0,000	Valid	
4	0,925	0,188	0,000	Valid	
Disiplin Kerja (X4)	1	0,955	0,188	0,000	Valid
2	0,962	0,188	0,000	Valid	
3	0,952	0,188	0,000	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,892	0,188	0,000	Valid
2	0,963	0,188	0,000	Valid	
3	0,961	0,188	0,000	Valid	
4	0,936	0,188	0,000	Valid	
5	0,939	0,188	0,000	Valid	

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepercayaan dari sebuah pengukuran. Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai Nilai Alpha > 0,6 Maka reliabel, jika > 0,7 maka sangat reliabel. Cronbach's alpha  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dapat dikatakan tidak reliabel atau tidak valid. Hasil analisis uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

#### Variabel N of Items Cronbach's alpha Koefisien Cronbach's alpha Deskripsi

Budaya Organisasi (X1)	6	0,962	> 0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	4	0,911	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	3	0,952	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,966	> 0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi variabel residu memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Exact > 0,05. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 3.



4 sebagai berikut :

Tabel 3.4 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
Unstandardized  
Residual

□

N75  
Normal Parameters,a,bMean.0000000  
Std. Deviation1.35280572  
Absolute.128  
Positive.061  
Negative.-.128  
Test Statistic.128  
Exact. Sig. (2-tailed).159c

□

Test distribution is Normal.  
Calculated from data.  
Lilliefors Significance Correction.

□

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

Hasil dari tabel 3.4 menunjukkan bahwa pada uji normalitas bisa juga diyakinkan dengan menggunakan uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test, uji ini dianggap valid dan juga signifikan karena datanya menunjukkan nilai dari Exact. Sig. (2-tailed) 0,159 > 0,05. Dapat dikatakan valid dan berdistribusi normal.

Gambar 3.1

□

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu apakah seluruh pengamatan pada model regresi terdapat heteroskeastisitas dan residu. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah dengan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3.2 sebagai berikut :

Gambar 3.2 menunjukkan titik-titik pada gambar tidak berkumpul, melainkan semua titiktitik tersebut menyebar maka dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

□

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai dalam pengujian apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Hasil yang diharapkan jika nilai tolerance < 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam pengujian multikolinearitas adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Pengujian dapat dikatakan valid apabila nilai VIF (Variance Inflatio Factor) lebih kecil dari 10 maka tidak ada masalah pada multikolinearitas. Hasil analisis data uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3.



5 sebagai berikut :

Tabel 3.5 Uji Multikolinearitas Coefficientsa  
Unstandardized B Coefficients Std. Error Standardized Coefficients Beta T Sig. Collinearity Tolerance Statistic VIF  
1 (Constant) -.  
588 .544 -1.081 .284  
Budaya .492 .058 .565 8.540 .000 .149 6.710  
Organisasi  
Kompensasi .091 .070 .068 1.307 .195 .238 4.193  
Disiplin Kerja .607 .090 .377 6.726 .000 .208 4.818

□

a.Independent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

Hasil dari tabel 3.5 menunjukkan bahwa nilai dari masing-masing variabel pada kolom VIF menunjukkan lebih kecil daripada 10,00 dan pada nilai Tolerance lebih besar daripada 0,10, maka dapat diartikan dari variabel variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan tidak terjadi Multikolinearitas.

Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari olah data pada tabel 3.5 kolom unstandardized Coefficients pada bagian B maka diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya,



berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = (.$$

$$588) + 0.492 + 0.091 + 0.607 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar -.588 Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen yang meliputi Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Pengelolaan Keuangan adalah -.588.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai Positif sebesar 0.492. Hal ini berarti jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.492 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.091. Hal ini berarti jika Kompensasi mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.091 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai positif sebesar 0.607. Hal ini berarti jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.607 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

Uji T

Pada uji t penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masingmasing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis data uji t dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.6 Uji T

Unstandardized B Coefficients Std.



#### Error Standardized Coefficients Beta T Sig. Collinearity Tolerance Statistic VIF

1 (Constant) -.

588 .544 -1.081 .284

Budaya Organisasi Kompensasi .492 .091 .058 .070 .565 .068 8.540 1.307 .000 .195 .149 .238 6.710 4.193

Disiplin Kerja .607 .090 .377 6.726 .000 .208 4.818

□

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.6 maka dapat disimpulkan :

Keterangan :

$$Df = n - k = 75 - 4 = 71 \quad a = 10\% = 0,1$$

sehingga nilai df = 71 dan alpha 0,1 t tabel sebesar = 1,293

Hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi parsial positif dari variabel independen yakni Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dapat ditinjau dari hasil signifikansi terhadap variabel sebagai berikut :

#### H1: Budaya Organisasi (X1)

Pada variabel Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Budaya Organisasi sebesar 8,540, dengan nilai t tabel sebesar 1,293 dan pada nilai signifikansi ,000.

#### H2: Kompensasi (X2)

Pada variabel Kompensasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Pendapatan sebesar 1,307, dengan nilai t tabel sebesar 1,293 dan pada nilai signifikansi ,195.

#### H3: Disiplin Kerja (X3)

Pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Literasi Keuangan sebesar 6,726, dengan nilai t tabel sebesar 1,293 dan pada nilai signifikansi ,000.

Uji F

Hasil analisis data dari uji f simultan, dapat dilihat dari tabel 3.7, sebagai berikut

Tabel 3.7 Uji F Simultan

Model Sum of Squares df Mean Square F hitung Sig. Keterangan

Regression 2785.161 3 928.487 486.726 0.000 Signifikan

Residual 135.426 71 1.907

Total 2920.587 74

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025 Keterangan : signifikan jika  $Sig < 0.05$  atau nilai f hitung  $> f$  tabel.

Dari hasil analisis diatas maka didapatkan hasil seperti berikut :

Nilai Signifikan hasil perhitungan uji F simultan sejumlah 0.000 kurang dari 0,05. maka dapat diketahui bahwa variabel independen Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan Ha diterima dan Ho ditolak.

#### Uji Koefisien Linier Berganda

Hasil analisis data dari uji koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada tabel 3.8, sebagai berikut :

Tabel 3.8 Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary



dx.doi.org | PENGARUH HARGA, INOVASI PRODUK DAN BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA AROMA BAKERY SM RAJA MEDAN AMPLAS  
http://dx.doi.org/10.60036/jbm.v2i3.87

Model R R Square Adjusted R Square Std.

Error Of the

Estimate

1.977a .954 .952 1.381

Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi,

Disiplin Kerja

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 3.8 menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah 0,954 atau 95,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 4,6 % dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. bahwa hasil memiliki nilai tertinggi. Dan menjadikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Golden Step Indonesia sangat berpengaruh membentuk perkembangan di lingkungan perusahaan. Tujuan diterapkannya Budaya organisasi agar semua karyawan berfokus pada kepentingan perusahaan dengan tujuan yang dibangun, diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi supaya berfungsi dengan baik Selain itu di Perusahaan PT Golden Step Indonesia dengan adanya budaya organisasi lebih terarah dalam kegiatan dan pelaksanaan tugas sehari hari. Budaya Organisasi dapat diterapkan dengan pada kegiatan selama pemberlakuan kerja, maka pada pencapaian tujuan budaya organisasi yang baik sangat penting bagi perilaku karyawan PT Golden Step Indonesia dengan budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [5] Budaya organisasi adalah gambaran dari kepercayaan dan prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi yang diterapkan di seluruh organisasi. Perusahaan harus berkonsentrasi pada membangun budaya organisasi yang sehat dan positif karena nilai-nilai ini berfungsi sebagai pedoman utama dalam kegiatan operasional dan mempengaruhi pola pikir dan perilaku karyawan. Budaya Organisasi yang mendukung ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan, inovasi, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka Panjang.

Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. bahwa hasil ini memiliki nilai yang positif dan menjadikan kompensasi di PT. Golden Step Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi sangat dibutuhkan terutama untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka di perusahaan, kompensasi karyawan selalu dikaitkan dengan jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, maka kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama yang telah dihasilkan dan Kompensasi diberi agar kinerja karyawan lebih semangat loyalitas dan meningkatkan kualitas kerja mereka pada perusahaan PT. Golden Step Indonesia agar mencapai target dan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [9] Kinerja karyawan terkait dengan kompensasi, jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, jika kompensasi yang cukup tidak tersedia, sangat mungkin karyawan meninggalkan perusahaan dan sulit untuk mempekerjakan orang baru. Karyawan akan kurang bekerja karena ketidakpuasan dalam pembayaran.

Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. bahwa hasil memiliki nilai yang positif, Disiplin kerja dalam karyawan PT. Golden Step Indonesia, perlunya disiplin kerja dalam suatu organisasi sangat penting dan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan, disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan perusahaan, disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang sangat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya menunjukkan bahwa karyawan mematuhi aturan perusahaan di PT. Golden Step Indonesia secara teratur dan sadar, seperti taat aturan dalam bekerja, datang tepat waktu dan hadir di lingkungan kerja agar lebih dapat bertanggung jawab tujuannya agar mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai aturan dan standar agar tidak melakukan kesalahan yang akan mendorong semangat kerja yang baik demi kepentingan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [15] Disiplin yang baik meningkatkan produktivitas dan membuat tempat kerja lebih teratur dan efisien. Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang bersedia dan mampu mematuhi peraturan dan peraturan yang berlaku di tempat kerjanya.

Hipotesis



doi.org

<https://doi.org/10.61896/jeki.v3i1>

Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dengan secara bersamaan variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin

Kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan. budaya organisasi yang positif, kompensasi yang memadai, dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Golden Step Indonesia. Kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan jika budaya organisasi menciptakan lingkungan yang positif, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memberdayakan, dan memberikan penghargaan kompensasi yang

sesuai memberikan kesejahteraan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan disiplin kerja yang diterapkan membantu karyawan lebih teratur dan fokus pada target perusahaan di PT. Golden Step Indonesia

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian[45] oleh karena itu, perlu ada upaya yang sistematis dan konsisten untuk memperkuat budaya perusahaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik melalui insentif, pendidikan formal dan informal, dan pengembangan karir. Selain itu, perusahaan meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel



doi.org

<https://doi.org/10.61896/jeki.v3i1>

Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin

Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan . dalam penelitian ini populasi yang dijadikan sampel yaitu Karyawan yang bekerja di PT. Golden Step Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para di Karyawan bagian assembling yang bekerja di PT. Golden Step Indonesia berjumlah 75 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini.

Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Saran untuk peneliti selanjutnya dianjurkan dengan menyebarluaskan kuisioner dan populasi yang lebih luas lagi

Vi. Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada semua pihak-pihak yang sudah memberi bantuan semoga membala-balas segala kebaikan yang telah diberikan terutama para karyawan yang bekerja di PT. Golden Step Indonesia. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki



www.detik.com

| 28 Contoh Kata Pengantar untuk Laporan, Proposal, Skripsi, dan Makalah

<https://www.detik.com/sulse/berita/d-6386641/28-contoh-kata-pengantar-untuk-laporan-proposal-skripsi-dan-makalah>

kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca

untuk memperbaiki segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.