

ABSTRAK

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja namun factor kompensasi dan budaya organisasi menjadi focus dalam penelitian ini kaitannya dalam menciptakan disiplin kerja karyawan yang pada akhirnya menciptakan kinerja yang lebih baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja, mendiskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja, mendiskripsikan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja SDM, mendiskripsikan pengaruh langsung budaya organisasi kinerja SDM, mendiskripsikan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja SDM, mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja SDM melalui disiplin kerja, mendiskripsikan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja SDM melalui disiplin kerja.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Perum Perhutani Cepu berjumlah 53 karyawan. Sampel yang diambil menggunakan teknik sensus jadi penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator tertinggi variabel kinerja SDM adalah kualitas kerja, indikator tertinggi variabel kompensasi adalah insentif, indikator tertinggi budaya organisasi adalah peraturan, dan indikator tertinggi variabel disiplin kerja adalah kehati-hatian dalam penggunaan alat kantor.

Simpulan penelitian adalah : (1) Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaji, intensif, atau tingkat kesejahteraan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan akan dapat meningkatkan disiplin kerja. (2) Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya individualis sesuai dengan budaya dalam organisasi akan dapat meningkatkan disiplin kerja. (3) Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaji, insentif, atau tingkat kesejahteraan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja SDM. (4) Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja SDM. (5) Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi pula kinerja SDM. (6) Disiplin kerja bukan merupakan variabel intervening antara kompensasi terhadap kinerja SDM. (7) Disiplin kerja bukan merupakan variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja SDM.

Kata kunci : Kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja SDM