



Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lotus Garden Hotel Kediri

Wahyu Rizkia^{1*}, Heru Sutapa², Rafikhein Novia A³

¹⁻³ Universitas Islam Kadiri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: wrizky473@gmail.com¹

Abstract. This study aims to determine the effect of organizational culture, compensation, and work discipline on employee performance at Lotus Garden Hotel Kediri. The research employs a quantitative approach to analyze the relationship between the variables. Data were collected from both primary sources, such as questionnaires distributed to employees, and secondary sources, including company records and relevant literature. The population in this study consisted of all employees working at Lotus Garden Hotel Kediri. A total sample of 45 employees was selected using a saturated sampling technique, meaning the entire population was used as the sample due to the relatively small number of employees. The data analysis methods used in this study included validity and reliability tests to ensure the quality of the research instruments. Additionally, classical assumption tests were conducted to confirm the suitability of the regression model. Multiple linear regression analysis was used to examine the relationship between the independent variables (organizational culture, compensation, and work discipline) and the dependent variable (employee performance). The results of the partial t-test showed that each independent variable had a significant effect on employee performance. Moreover, the results of the simultaneous F-test indicated that organizational culture, compensation, and work discipline together had a significant and positive influence on employee performance at Lotus Garden Hotel Kediri.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Organizational Culture; Regression Analysis; Work Discipline.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Lotus Garden Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Data dikumpulkan dari sumber primer, seperti kuesioner yang dibagikan kepada karyawan, serta sumber sekunder, termasuk dokumen perusahaan dan literatur yang relevan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Lotus Garden Kediri. Sampel yang digunakan berjumlah 45 karyawan, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan model regresi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Lotus Garden Kediri.

Kata kunci: Analisis Regresi; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi.

1. LATAR BELAKANG

Persaingan antar perusahaan semakin ketat bahkan di lingkungan masyarakat yang ada pada saat ini. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan

harus memanfaatkan sumber daya yang ada dengan menjadikan salah satu dasar bahwa karyawan adalah asset perusahaan yang harus di kelola secara baik agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hotel Lotus Garden Kediri adalah hotel yang berlokasi di pusat kota Kediri, Lotus Garden menyediakan akomodasi bergaya kontenporer dengan akses mudah ke berbagai area perbelanjaan dan bisnis di kota Kediri. Hotel Lotus Garden Kediri memiliki ruangan yang nyaman, fasilitas restoran untuk bersantap di tempat dan taman. Wifi tersedia gratis di seluruh properti.

Kinerja menurut Robbins & Coulter (2021) merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar dan kompetensi yang di setujui bersama.

Permasalahan kinerja karyawan hotel menurun bisa disebabkan oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah manajer yang tidak mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, atau motivasi kepada timnya dapat membuat karyawan merasa bingung dan tidak termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan seperti budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja. Perusahaan tentunya menuntut karyawan bertindak sesuai budaya organisasinya. Sebagai timbal baliknya, perusahaan juga berkewajiban dalam menjaga karyawannya, maksudnya memberikan apa yang sudah menjadi hak karyawan. Perusahaan juga berkewajiban dalam menjaga karyawannya, memberikan apa yang menjadi hak karyawan. Menurut Bahri (2018) bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi permasalahan budaya organisasi mengenai beberapa karyawan mungkin merasa terjebak dalam rutinitas lama dan tidak terbuka membuka cara-cara baru dalam memberikan pelayanan. Beberapa karyawan tidak mengutamakan perhatian kecil seperti kualitas kebersihan kamar, masalah fasilitas dan karyawan tidak menanggapi keluhan tentang kerusakan peralatan tersebut. Permasalahan mengenai budaya organisasi yang terakhir adalah beberapa karyawan terlalu berfokus pada prosedur dan cara kerja dapat menyebabkan karyawan mengabaikan pencapaian hasil yang sesungguhnya.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan sangat erat. Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya, berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2019:217) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Berdasarkan hasil observasi karyawan hotel sering kali merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja atau standar industri. Hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan yang tinggi dan tingkat turnover yang lebih tinggi.

Menurut Sartono & Sinambela (2019) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil observasi permasalahan disiplin kerja adalah Karyawan yang sering tidak hadir atau terlambat tanpa alasan yang jelas akan mengganggu kelancaran operasional hotel. Misalnya, dalam industri perhotelan, kekurangan staf karena ketidakhadiran karyawan bisa berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada tamu. Selain itu karyawan yang tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan waktu dan kualitas yang ditentukan akan mempengaruhi kelancaran operasional hotel. Misalnya, staf housekeeping yang tidak disiplin dalam menjaga kebersihan kamar atau front desk yang sering terlambat dalam merespons permintaan tamu.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al., (2019) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian lain dari Sarumaha (2022) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019) definisi budaya organisasi adalah budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Bahri (2018) bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi sesuai dengan pendapat Fahmi (2017) merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan

tujuan tertentu. Menurut Busro, (2020) merincikan beberapa indikator budaya organisasi antara lain: ketekunan, ketulusan, kesabaran, kewirausahaan.

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain menurut Akbar et al., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaiannya. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya: upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018) berpendapat “disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketatahan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja menurut Sinaga (2020) merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya : kualitas, kuantitas,ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Lotus Garden Hotel Kediri pada periode November 2024 hingga Mei 2025. Fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan positivisme, di mana data diperoleh melalui instrumen kuesioner, observasi, wawancara, serta studi pustaka. Populasi penelitian mencakup seluruh 45 karyawan hotel yang terdiri dari berbagai divisi, seperti *front office*, *housekeeping*, *food & beverage*, *accounting*, hingga *sales marketing*. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling jenuh dipilih sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang dikumpulkan langsung melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder berupa dokumen, literatur, dan arsip terkait. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan *skala likert*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Korelasi Antara	Sig.	Keterangan
X1.1	0,005	Valid
X1.2	0,011	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,016	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X2.1	0,034	Valid
X2.2	0,002	Valid
X2.3	0,004	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,021	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,030	Valid
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,007	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid
X3.9	0,000	Valid
X3.10	0,007	Valid
Y.1	0,000	Valid
Y.2	0,002	Valid
Y.3	0,001	Valid
Y.4	0,001	Valid

Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,000	Valid
Y.7	0,000	Valid
Y.8	0,000	Valid
Y.9	0,000	Valid
Y.10	0,001	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025.

Dari data hasil pengujian yang disajikan dalam tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel pertanyaan memperoleh nilai taraf signifikansi $< 0,05$. Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0,638	$> 0,60$	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,703	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,641	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,679	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, seluruh variabel diatas mempunyai koefisien atau *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ket.
Pengaruh Budaya organisasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,200	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2025.

Dari hasil yang ditampilkan pada tabel, hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	.224	4.460	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X2)	.162	6.176	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin kerja (X3)	.135	7.426	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel bebas lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel independent tidak terjadi korelasi.

Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas.

Variabel	<i>Deviation from linearity</i>	Taraf Sig	Keterangan
X ₁ dengan Y	0,069	0,05	Linier
X ₂ dengan Y	0,083	0,05	Linier
X ₃ dengan Y	0,653	0,05	Linier

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 5, menunjukan bahwa uji liniearitas antara menunjukan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Heteroskedastisitas			
Budaya organisasi (X1)	0,341		Tidak terjadi
Kompensasi (X2)	0,835	>0,05	heterokedastisitas
Disiplin kerja (X3)	0,898		

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) variabel Nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	Regresi (B)	t	Sig-t	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0,251	3,717	.004	H ₀ ditolak H _a diterima
Kompensasi (X2)	0,196	3,557	.007	H ₀ ditolak H _a diterima
Disiplin kerja (X3)	0,729	4,634	.000	H ₀ ditolak H _a diterima
Konstanta (a)				-2,898
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0,903
F				126,676
Signifikansi F				0,000
Y				Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

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

$$Y = -2,898 + 0,251X_1 + 0,196X_2 + 0,729X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

- a. Nilai konstanta sebesar -2,898 artinya apabila tidak ada pengaruh dari budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) maka, kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar -2,898.
- b. Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,251 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel budaya organisasi (X_1) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,251 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,196 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kompensasi (X_2) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,196 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- d. Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,729 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X_3) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,729 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Data yang disajikan pada tabel 7, menunjukkan secara parsial dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Nilai probabilitas untuk budaya organisasi (X_1) dengan nilai t sebesar 3,717 dan nilai sig 0,004 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan
- b. Nilai probabilitas untuk kompensasi (X_2) dengan nilai t sebesar 3,557 dan nilai sig 0,007 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan
- c. Nilai probabilitas untuk disiplin kerja (X_3) dengan nilai thitung sebesar 4,634 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari F sebesar 126,676 dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel analisis regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,903. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bahwa budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 90,3% dan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti fasilitas kerja, motivasi dll.

5. PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,004 yang membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif, kompensasi yang adil, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan motivasi sekaligus kinerja karyawan. Dampaknya terlihat pada peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan tamu di Hotel Lotus. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sarumaha (2022) yang juga membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Pratiwi et al., (2024) yang menghasilkan kesimpulan sejalan mengenai hubungan tersebut.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,007, yang membuktikan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif, meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan insentif, mampu memotivasi karyawan untuk lebih produktif, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat komitmen kerja. Ketika imbalan sesuai dengan usaha yang diberikan, karyawan terdorong untuk menampilkan kinerja optimal. Oleh karena itu, manajemen Hotel Lotus perlu secara berkelanjutan mengevaluasi sistem kompensasi agar sesuai kebutuhan dan kondisi pasar. Hasil ini mendukung penelitian Daryanti & Widayastuti (2023) serta Pratama et al., (2025) yang sama-sama menegaskan pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000, yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan, keteraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang disiplin lebih konsisten mengikuti kebijakan perusahaan sehingga pekerjaan berjalan sesuai standar, minim kesalahan, dan mendukung efisiensi operasional. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Lotus. Oleh karena itu, manajemen perlu menumbuhkan budaya

disiplin melalui aturan yang konsisten, pengawasan kehadiran, arahan pimpinan, serta penanaman tanggung jawab. Hasil ini sejalan dengan penelitian Suarniti & Bagia (2022) dan Astuti et al. (2019).

Pengaruh Budaya organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, sehingga budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif, kompensasi adil, serta disiplin kerja yang konsisten mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan performa karyawan Hotel Lotus. Kompensasi berupa gaji, insentif, dan tunjangan perlu dievaluasi secara berkelanjutan agar sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pasar tenaga kerja. Disiplin kerja juga penting dalam menciptakan kepatuhan, tanggung jawab, serta efektivitas operasional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Daryanti & Widystuti (2023) serta Prathomo et al., (2021) yang sama-sama menegaskan pengaruh positif budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian sebagai berikut : a.) Variabel budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai hasil signifikansi uji t sebesar 0,004. b.) Variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai hasil signifikansi uji t sebesar 0,007. c.) Variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai hasil signifikansi uji t sebesar 0,004. d.) Variabel budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai hasil signifikansi uji F sebesar 0,000.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya, antara lain melalui budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai inti seperti pelayanan prima, kerja sama tim, integritas, dan profesionalisme melalui pelatihan rutin serta keteladanan pimpinan. Dari sisi kompensasi, perusahaan perlu melakukan evaluasi sistem gaji, tunjangan, dan insentif agar tetap kompetitif dengan industri perhotelan di Kediri maupun wilayah sekitar. Pada aspek disiplin kerja, perusahaan harus menegakkan aturan secara konsisten dan adil,

mencakup kehadiran, penggunaan seragam, serta etika pelayanan. Berdasarkan hal tersebut, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian lebih mendalam terkait variabel yang diteliti dan mengembangkan variabel lain di luar budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. . (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Akbar, Mada, & Faisal. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Jakad Publishing.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubraha Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CAPS (Center for Academic PublishingService).
- Hari, sulaksono. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nunu Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haraza Cipta Pesona. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232.
- Pratama, Y. A., Yuliaty, F., & Kosasih. (2025). JEMPER (Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan). *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan*, 1(November 2018), 1–10.
- Prathomo, J., Salim, E., & Gusrikal. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tompotika Raya Tolitoli. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 3(03), 22–28.
- Pratiwi, A., Soraya, F., & Mochammad Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 43–55.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management 15th Edition*. Pearson Education.
- Sartono, & Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sinaga, O. . (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Group.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Yulianto, B., & Saada, N. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Scopindo Media Pustaka.