

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MARENDENG SAVINGS AND LOAN COOPERATIVE***

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MARENDENG**

**Donaldus Rante<sup>1</sup>, Adriana Madya Marampa<sup>2\*</sup>, Dina Ramba<sup>3</sup>**  
Universitas Kristen Indonesia Toraja<sup>1,2,3</sup>  
marampaadriana09@gmail.com<sup>2\*</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of organizational culture, compensation, and work discipline on employee performance at the Marendeng Savings and Loan Cooperative. The research method used is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to 62 cooperative employee respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression to determine the relationship between independent variables (organizational culture, compensation, and work discipline) and dependent variables (employee performance). The results of the study indicate that organizational culture and work discipline have a positive and significant influence on employee performance. This indicates that the stronger the organizational culture and the higher the level of work discipline, the better employee performance will be. However, the compensation variable does not have a significant influence on employee performance, which may be caused by the perception that the compensation system implemented is fair or there are other factors that are more dominant in influencing performance. Simultaneously, organizational culture, compensation, and work discipline do not have a significant influence on employee performance. This research is expected to contribute to the management of Marendeng Savings and Loans Cooperative in improving employee performance through strengthening organizational culture and increasing discipline. The implications of this research can also be a reference for further research in the field of human resource management.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Compensation, Work Discipline, Employee Performance, Savings and Loans Cooperative.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 62 responden karyawan koperasi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun, variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat disebabkan oleh persepsi bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah adil atau terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Secara simultan, budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen Koperasi Simpan Pinjam Marendeng dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan kedisiplinan. Implikasi penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Koperasi Simpan Pinjam.

**PENDAHULUAN**

Koperasi merupakan suatu badan usaha yang berbadan hukum dan

berlandas berdasarkan asas kekeluargaan dan juga asas demokrasi ekonomi serta terdiri dari beberapa anggota di

dalamnya. Pembentukan koperasi berdasarkan asas kekeluargaan gotong royong, khususnya membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan baik bentuk barang maupun pinjaman uang. Menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 Tentang Perkoperasian, Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan berlandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan atas dasar asas kekeluargaan. Peran koperasi sangat penting dan strategis bagi perekonomian nasional dalam menghadapi persaingan era pasar global saat ini, dan era ini merupakan peluang baru untuk dapat mengembangkan pembangunan dan mencapai masyarakat adil dan makmur. Pembangunan koperasi harus diarahkan, agar koperasi tumbuh menjadi sebuah lembaga usaha yang kuat sekaligus sebagai wadah untuk pembinaan kemampuan ekonomi rakyat, serta mempunyai kegiatan usaha yang didasarkan atas kepentingan para anggota sekaligus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di lingkungan koperasi (Rangga dkk 2023).

Menurut Ernawan (2018:74) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh organisasi. Wood dan Chapman (Taroreh,2018:22) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pemahaman mengenai nilai-nilai dan kepercayaan yang dikembangkan dalam organisasi atau sub unit yang mengarahkan perilaku dari anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli seperti Ernawan dan Wood & Chapman, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai,

kepercayaan, dan norma yang dianut secara bersama oleh seluruh anggota suatu organisasi, yang kemudian tercermin dalam perilaku, sikap, dan cara mereka berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak eksternal.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks koperasi simpan pinjam, kinerja karyawan menjadi sangat krusial karena langsung berhubungan dengan pelayanan yang diberikan kepada anggota, efisiensi operasional, serta pencapaian target keuangan koperasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan berbagai faktor pendukung, di antaranya adalah budaya organisasi, kompensasi yang diterima karyawan, dan tingkat disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di dalam suatu organisasi, yang dapat mempengaruhi cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Sebuah budaya yang kuat dan sehat akan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan.

Selain itu, kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi bukan hanya berupa gaji, tetapi juga mencakup tunjangan, bonus, dan bentuk penghargaan lainnya. Karyawan yang merasa dihargai dengan adanya kompensasi yang layak dan adil akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka, sehingga dampaknya akan terlihat pada

peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Disiplin kerja juga berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran, serta mematuhi aturan dan prosedur yang ada di organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi dapat mengurangi kesalahan kerja, mempercepat pencapaian target, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Hasibuan (Nawa, 2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (Isyandiari & Fuadah, 2017) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Disiplin kerja yang ditegakkan dalam suatu organisasi dengan dukungan disiplin pegawai yang baik merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Kosasi 2021). Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2013: 67). Moehariono (2012: 95) menjelaskan bahwa kinerja adalah deskripsi tingkat pencapaian yang diuraikan melaksanakan dalam rencana untuk kegiatan kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi.

Koperasi Simpan Pinjam Marendeng merupakan salah satu koperasi yang berkembang pesat dan

memiliki peran penting dalam membantu anggota masyarakat di bidang ekonomi. Sebagai koperasi simpan pinjam, Marendeng berfokus pada pemberian layanan simpanan dan pinjaman kepada anggotanya dengan prinsip saling membantu dan gotong royong. Dengan adanya koperasi ini, diharapkan anggota dapat mendapatkan akses keuangan yang lebih mudah dan terjangkau dibandingkan dengan lembaga keuangan lainnya, serta dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka.

Sebagai sebuah koperasi, keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat dalam berbagai aktivitas, mulai dari pengelolaan dana hingga pelayanan kepada anggota koperasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian terkait pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Marendeng. Berdasarkan latar belakang penelitian melakukan penelitian mengenai menganalisis sejauh mana pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden. Lokasi penelitian dilakukan Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Jalan Sultan Hasanuddin No. 06 Alang-Alang, Kec. Sopai, Kab. Toraja Utara.

Dalam hal ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Koperasi Simpan Pinjam Marendeng yang berjumlah 166 orang. Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel

yakni sampling jenuh. Sampling jenuh ialah sebuah metode pengambilan sampel apabila seluruh bagian yang menjadi komponen populasi dipergunakan dan dipilih menjadi sampel penelitian (Sugiono, 2012:61). Istilah lain sampling jenuh disebut sensus jadi jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebesar 166 orang karyawan.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah total populasi

e = eror sampel adalah 0,1

Maka untuk perhitungan sampel pada populasi karyawan Koperasi simpan pinjaman Marendeng sebesar 166 orang dengan eror sebesar 10%, maka :

$$n = \frac{166}{1 + 166(10\%)^2}$$

$$n = \frac{166}{2,66}$$

$$n = 62,4$$

Dari hasil perhitungan dengan rumus Slovin, maka sampel yang akan di ambil sebanyak 62 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji T adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent X secara individual mempengaruhi variabel dependen Y. kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai Jika nilai signifikan > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya secara parsial masing-masing variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan Jika nilai signifikan < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	,650	,838		,776	,441
	TOTALX1	,277	,120	,355	2,306	,025
	TOTALX2	,116	,096	,154	1,707	,032
	TOTALX3	,572	,148	,450	3,855	<,001

a. Dependent Variable: TOTALY1

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari uji T menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 2,306 Kompensasi (X2) 1,707 sebesar dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 3,855 > t tabel (1.670). Selain itu variabel X1, X2 dan X3 memiliki nilai sig <0.05,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyarwan (Y).

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	,650	,838		,776	,441
	TOTALX1	,277	,120	,355	2,306	,025
	TOTALX2	,116	,096	,154	1,707	,032
	TOTALX3	,572	,148	,450	3,855	<,001

a. Dependent Variable: TOTALY1

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk dalam uji regresi ini adalah:

$$Y = 0.650 + 0.277 X_1 + 0.116 X_2 + 0.572 X_3$$

2. Dari perhitungan persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -0.650 yang berarti apabila nilai X1 yaitu (Budaya Organisasi), X2 yaitu (Kompensasi) dan X3 yaitu (Disiplin Kerja) sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan nilainya akan Negatif yaitu sebesar -0.650.
3. Dapat dilihat pada nilai koefisien beta variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.277 (Pengaruh Positif), dapat diartikan bahwa jika nilai variabel lain konstan dan variabel mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 27.7%.
4. Dapat dilihat pada nilai koefisien beta variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.116 (Pengaruh Positif), dapat diartikan bahwa jika nilai variabel lain konstan dan variabel mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 11,6%.
4. Dapat dilihat pada nilai koefisien beta variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.572 (Pengaruh Positif), dapat diartikan bahwa jika nilai variabel lain konstan dan variabel mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 57.2%.

## Pembahasan

### Hubungan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini dibuktikan dengan melihat *t hitung* 2,306 > *t* tabel (1.670) dengan nilai signifikansi sebesar (0.025) yang berarti lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti hipotesis pertama diterima.

### Hubungan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini dibuktikan dengan melihat *t hitung* 1,707 < *t* tabel (1.670) dengan nilai signifikansi sebesar (0.032) yang berarti lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa Kompensasi (X.2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti hipotesis kedua diterima.

### Hubungan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini dibuktikan

dengan melihat *t hitung*  $3,855 > t$  tabel (1.670). dengan nilai signifikansi sebesar ( $<,001$ ) yang berarti lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti hipotesis ketiga diterima.

### **Hubungan Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis keempat bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini dibuktikan dengan melihat *t hitung* variabel X1 dimana *t hitung*  $2,306 > t$  tabel (1.670) dengan nilai signifikansi sebesar (0.025) yang berarti lebih besar dari 0.05, berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini dibuktikan dengan melihat *t hitung*  $1,707 < t$  tabel (1.670) dengan nilai signifikansi sebesar (0.032) yang berarti lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini dibuktikan dengan melihat *t hitung*  $3,855 > t$  tabel (1.670). dengan nilai signifikansi sebesar ( $<,001$ ) yang berarti lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3)

berpengaruh secara simultan yang berarti hipotesis keempat diterima.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi KSP Marendeng; kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi KSP Marendeng; disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi KSP Marendeng; serta budaya organisasi, Kompensasi, Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi KSP Marendeng.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajeng Meriani Setiawan, 2014, Pengaruh Inovasi Produk terhadap Nilai Pelanggan serta Implikasinya pada Kinerja Pemasaran Kain Songket in Style di Tangan Generasi Muda yang Kaya Inspirasi, *Jurnal Ekonomi Bisnis* Vol. 3, No. 1
- Devi dkk (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta.
- Dinus dkk (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya
- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Ernawan, Erni R. (2018). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta

- Fahmi dkk. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pg. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Kenelak dkk (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Kinerja Karyawan. Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting*, 1(2), 203-213.
- Nawa, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(2).
- Rangga dkk. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamalaya.
- Septyarini dkk (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suharni & Aprianti (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap