

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo

Ilham Amirullah¹, Tumini², Junaidi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Corresponding Author: Ilhamamirullah12345@gmail.com

Article History:

Received: 16 April 2025

Revised: 15 Juni 2025

Accepted: 14 Juli 2025

Abstrak: Dilaksanakannya penelitian ini agar mengetahui apakah budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo. Pengambilan sampel yaitu teknik jenuh, 69 pegawai merupakan populasi, yang mana semua populasi tersebut dijadikan sampel. Untuk mengumpulkan data yaitu melalui wawancara, kuesionerjuga melalui dokumentasi pada Pegawai Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo. Teknis analisis data yaitu dengan menggunakan aplikasi *Smart-PLS 4 (Partial Least Square)*. Hasil penelitian pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dengan hasil *p-values* 0,001, dan hasil *t-statistic* 3,214. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dengan hasil *p-values* 0,625, dan hasil *t-statistic* 0,489, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dengan hasil *p-values* 0,001, dan hasil dari *t-satistic* 3,178.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Pegawai

PENDAHULUAN

Perhutani merupakan badan usaha milik negara (BUMN). Dalam rangka mendukung lestariya lingkungan, sistem kebudayaan, juga ekonomi daerah, negara telah memberikan izin kepada Perhutani untuk memanajemen sumber daya hutan di Pulau Jawa dan Madura. Salah satu badan pengelola yang berlokasi di wilayah hukum Divisi Regional Jawa Timur adalah perusahaan umum (Perum) kesatuan pengelolaan hutan (KPH) Probolinggo. Perusahaan umum (Perum) ini hadir untuk membantu masyarakat dengan mengadakan produk dan jasa yang berkaitan dengan pengelolaan suatu hutan dan dari pemanfaatan hasil hutan yang dikelola secara bertanggung jawab oleh perusahaan.

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika karyawannya tidak memiliki rasa tanggung jawab dan disiplin kerja. Disiplin di tempat kerja merupakan kunci keberhasilan jangka panjang perusahaan dalam mencapai tujuannya; jika seorang pegawai kurang disiplin, organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Ada beberapa yang dianggap dapat meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan adanya budaya organisasi, budaya organisasi diperlukan bagi setiap perusahaan atau instansi. Suatu budaya adalah serangkaian nilai, arti/makna, dan keyakinan yang diakui oleh organisasi dan digunakan untuk mengarahkan perilaku para anggotanya. Budaya organisasi juga membantu membedakan dari organisasi lainnya (Mas'ud dalam Adamy,

2016: 28). maka budaya organisasi mengacu pada standar, nilai, dan prinsip yang membentuk ciri khas suatu organisasi.. Budaya organisasi dapat menjadi suatu pondasi awal bagi para pegawai sebelum masuk dan bekerja di sebuah perusahaan, budaya organisasi diharap menjadi pedoman perilaku dan cara kerja pegawai dalam bekerja. Memberikan karyawan kompensasi yang lebih besar merupakan salah satu cara memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan semangat (Enny, 2019). Kompensasi diperlukan bagi setiap perusahaan, dengan adanya pemberian kompensasi yang baik dan sesuai kepada pegawai maka akan menciptakan kepuasan, sehingga pegawai akan memberikan timbal balik yang baik terhadap perusahaan yaitu dengan meningkatnya kedisiplinan. Selain itu juga adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan adalah suasana sekitar pekerja, yang mampu memengaruhi sejauh mana ia menyelesaikan pekerjaan yang diberikan untuknya. (Nitisemito dalam Enny, 2019). Lingkungan kerja sangat penting karena lingkungan yang aman dan nyaman memiliki dampak besar pada motivasi dan pengendalian diri pegawai, lingkungan kerja yang baik menjadi harapan seluruh pegawai didalam sebuah perusahaan. Jika pegawai merasa nyaman dan aman di lingkungan mereka bekerja maka mereka akan semangat dan disiplin dalam bekerja. Semua perusahaan mempunyai standar disiplin tersendiri yang harus di ikuti oleh para pegawai dalam pekerjaannya. Pengendalian diri karyawan yaitu penerapan disiplin kerja yang konsisten dan menunjukkan keseriusan kerja tim di dalam suatu organisasi (Putra et al., 2020). Pegawai dapat menjadikan disiplin kerja sebagai pedoman atau tuntunan ketika menjalankan tugasnya., pegawai diharap mengikuti semua aturan yang ada dan tidak melanggar apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan

LANDASAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya yaitu norma, nilai, praktik kerja, dan kebiasaan karyawan yang menjadi dasar budaya suatu organisasi yang menentukan seberapa baik kinerja perusahaan atau organisasi. (Widayati, 2022: 129). Berdasarkan penafsiran teori di atas dari budaya suatu organisasi, maka budaya organisasi mengacu pada standar, nilai, dan prinsip yang membentuk ciri khas suatu organisasi.. Budaya organisasi dapat menjadi suatu pondasi awal bagi para pegawai sebelum masuk dan bekerja di sebuah perusahaan, budaya organisasi diharap menjadi pedoman perilaku dan cara kerja pegawai dalam bekerja Ada beberapa tingkatan budaya organisasi menurut (Schein dalam Edison et al., 2020: 119-120), Ada tiga tingkatan didalam budaya organisasi, sebagai berikut: Artefak, keyakinan juga nilai-nilai yang dianut, Asumsi Dasar Ada beberapa indikator budaya organisasi. Sebagai berikut:

1. Penerapan Norma

Norma merupakan respon karyawan tentang apa yang mereka anggap pantas dan tidak pantas dalam situasi tertentu yang diatur oleh norma dan terdiri dari aturan perilaku.. Untuk mengendalikan perilaku organisasi, norma sangat penting karena norma dapat mengarahkan atau mengatur perilaku anggotanya.

2. Penerapan Nilai

Nilai yaitu standar atau sikap yakin yang menentukan bagaimana individu atau kelompok harus bertindak dalam situasi tertentu ketika keputusan harus dibuat. Kode etik dan moral berkaitan erat dengan nilai.

3. Kepercayaan

Persepsi organisasi tentang apa yang pantas atau tidak pantas terkait dengan kepercayaan organisasi. Kualitas moral perusahaan atau kode etiknya dijelaskan oleh kepercayaan. (Wirawan dalam Rauf, 2020: 58-59).

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu jenis imbalan yang diserahkan kepada pegawai oleh suatu perusahaan sebagai pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan, pemberian balas jasa ini dapat berupa langsung maupun tidak langsung (Enny, 2019: 37). Menurut pengertian kompensasi diatas didapat kesimpulan suatu kompensasi merupakan pemberian imbalan oleh perusahaan atas jasa yang di berikan pegawai kepada perusahaan karena pegawai telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab. Ada 2 jenis pemberian kompensasi sebagai berikut: Langsung (meliputi: upah, gaji dan insentif). Tidak langsung (meliputi: asuransi, tunjangan, dana pensiun dan sebagainya). Berikut beberapa indikator kompensasi:

1. Upah/Gaji

Upah adalah pemberian imbalan kepada karyawan atau pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji diberikan kepada karyawan tetap. Upah biasanya dikaitkan dengan tarif per jam berdasarkan ketentuan perjanjian perusahaan. Gaji biasanya berhubungan dengan tarif gaji bulanan, mingguan, tahunan, dan bersifat teratur

2. Insentif

Dalam bentuk gaji tambahan kepada karyawan di dalam ataupun di luar gaji dan penghasilan mereka sebagaimana ditetapkan oleh pemberi kerja.

3. Tunjangan

Tunjangan yang didapat pegawai dari perusahaan meliputi pertanggung jawaban kesehatan dan jiwa, program purnabakti, liburan disponsori perusahaan, serta gratifikasi lain yang berhubungan dengan karyawan.

4. Fasilitas

Merupakan bentuk kompensasi yang di berikan perusahaan kepada pegawai dalam bentuk prasarana untuk memudahkan dan memotivasi pegawai dalam bekerja. Seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat kediaman atau rumah dinas, fasilitas kantor yang memadai dan lain sebagainya (Sinambela et al dalam Juhaeti, 2024: 92)

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah seluruh hal di tempat kerja apapun itu, baik berupa fisik atau non-fisik serta dapat menimbulkan suasana menyenangkan, aman, dan tentram bagi karyawan agar merasa tenang dan betah dalam bekerja (Supardi dalam Sari et al, 2020: 50). Menurut teori di atas, lingkungan kerja karyawan adalah tempat atau lokasi di mana ia melakukan tugas dan kewajibannya. Efek dari lingkungan (fisik atau non-fisik) yaitu dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Berikut beberapa jenis-jenis lingkungan kerja. Berikut dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Berhubungan langsung dengan pekerja (misalnya, pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya)
- b. Umum (Misalnya, sirkulasi udara, suhu, kelembapan, warna, cahaya, kegaduhan, dan sebagainya.). Lingkungan kerja non-fisik (seperti halnya bersama atasan, kolega (rekan kerja), atau staf (bawahan) (Enny, 2019: 58-59).
- c. Lingkungan umum (Misalnya, sirkulasi udara, suhu, kelembapan, warna, cahaya, kegaduhan, dan sebagainya.). Lingkungan kerja non-fisik (seperti halnya bersama atasan, kolega (rekan kerja), atau staf (bawahan) (Enny, 2019: 58-59).

Ada beberapa indikator lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Kerja Sama

Pada berbagai kondisi setiap pegawai akan berinteraksi dan bekerjasama di area

lingkungan pekerjaan mereka.

2. Ketersediaan ruang kerja atau prasarana

Setiap perusahaan harus memiliki infrastruktur dan fasilitas yang nyaman dan memadai. Hal ini dapat diperhatikan dengan baik sehingga menumbuhkan pengaruh positif bagi semangat kerja pegawai.

3. Suasana kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan interaksi antara pimpinan dan bawahan serta antar pegawai satu dengan pegawai lainnya (Mangkunegara dalam Putra et al, 2020: 22-23).

Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai

Budaya diartikan sebagai hal yang penting bagi suatu perusahaan, karena budaya organisasi akan di ikuti oleh semua pegawai pada perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi akan membantu untuk membentuk sikap disiplin pada pegawai, Disiplin pegawai akan dihasilkan dari norma, nilai, dan keyakinan yang ditetapkan oleh budaya organisasi. Menurut penelitian Rauf (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah. Sebanding dengan penelitian ini.

H1 : Adanya pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo.

b. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai

Kompensasi merupakan tindakan perusahaan dalam memberi imbalan atau balas jasa kepada pegawainya karena telah melakukan pekerjaan yang diberikan secara efektif dan bertanggung jawab. Dalam perusahaan kompensasi sangat penting karena dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada pegawai maka akan membuat mereka merasa puas, sehingga pegawai akan memberikan *feedback* yang baik kepada perusahaan yaitu dengan kedisiplinan yang baik.. Menurut penelitian Ivano et al (2023) menyatakan bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang). Sebanding dengan penelitian ini namun terdapat penelitian berbeda yang dilakukan oleh Barus (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT Nareco Lestari Bengkulu City.

H2 : Adanya pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo.

c. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai

Pentingnya lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman juga sangat mempengaruhi semangat dan kedisiplinan pegawai, lingkungan kerja yang baik menjadi harapan seluruh pegawai didalam sebuah perusahaan. Jika pegawai merasa nyaman dan aman di lingkungan mereka bekerja maka mereka akan semangat dan disiplin dalam bekerja. Menurut penelitian Putra et.al., (2020) mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima.

H3: Ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan pendekatan kausal yang meneliti pengaruh (hubungan) suatu sebab akibat antara variabel. Pengaruh antar variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo Jl. Soerojo No 12, Tisnonegaran, Kec. Kanigaran, Kota Probolinggo, Jawa Timur sebanyak 69 pegawai. teknik sampling jenuh digunakan untuk penelitian ini, yang mana sampel digunakan yaitu seluruh populasi yang ada. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *deskriptif* yang dipergunakan untuk menganalisis data dan *Smart PLS 4* di penelitian akan digunakan peneliti sebagai alat bantu untuk pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

1) Uji *Convergent Validity*

a) *Outer Loading*

Suatu indikator dikatakan valid jika dalam penelitian terdapat *Outer Loading* lebih tinggi 0,7 dibuktikan melalui hasil analisis sebagai berikut:

Tabel. 1 *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Loading factor	Rule Of Thumb	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.824	> 0,7	Valid
	X1.2	0.793	> 0,7	Valid
	X1.3	0.820	> 0,7	Valid
	X1.4	0.804	> 0,7	Valid
	X1.5	0.865	> 0,7	Valid
	X1.6	0.885	> 0,7	Valid
	X1.7	0.880	> 0,7	Valid
	X1.8	0.875	> 0,7	Valid

Variabel	Indikator	Loading factor	Rule Of Thumb	Keterangan
Kompensasi (X2)	X2.1	0.889	> 0,7	Valid
	X2.2	0.912	> 0,7	Valid
	X2.3	0.825	> 0,7	Valid
	X2.4	0.891	> 0,7	Valid
	X2.5	0.842	> 0,7	Valid
	X2.6	0.875	> 0,7	Valid
	X2.7	0.880	> 0,7	Valid
	X2.8	0.901	> 0,7	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.896	> 0,7	Valid
	X3.2	0.860	> 0,7	Valid
	X3.3	0.882	> 0,7	Valid
	X3.4	0.881	> 0,7	Valid
	X3.5	0.905	> 0,7	Valid
	X3.6	0.907	> 0,7	Valid
	X3.7	0.915	> 0,7	Valid
	X3.8	0.949	> 0,7	Valid
Kedisiplinan (Y)	X1.1	0.884	> 0,7	Valid
	X1.2	0.932	> 0,7	Valid
	X1.3	0.945	> 0,7	Valid
	X1.4	0.933	> 0,7	Valid
	X1.5	0.966	> 0,7	Valid
	X1.6	0.974	> 0,7	Valid
	X1.7	0.949	> 0,7	Valid
	X1.8	0.947	> 0,7	Valid

Sumber : *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil *loading factor* pada tabel diatas variabel budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan pegawai menunjukkan hasil nilai *loading factor* diatas 0,7. Dengan itu didapat simpulan bahwa indikator pada setiap variabel yaitu valid.

b) (AVE)

Tabel. 2 Average Variance Extracted (AVE)

NO	Variabel	AVE	Rule Of Thumb	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0.712	> 0,5	Valid
2.	Kompensasi (X2)	0.770	> 0,5	Valid
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0.809	> 0,5	Valid

NO	Variabel	AVE	Rule Of Thumb	Keterangan
4.	Kedisiplinan (Y)	0.887	> 0,5	Valid

Sumber : Data diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil AVE tersebut diketahui pada setiap variabel terdapat nilai AVE diatas 0,5. Dengan itu didapat simpulan yang mana artinya seluruh variabel tersebut dikatakan valid.

2) Uji *Discriminant Validity*

Validitas discriminant dapat diukur dan dilihat dari nilai *cross loading* pada setiap variabel dan jika *cross loading* diatas 0,7 dikatakan valid.

Tabel. 3 Uji *Discriminant Validity*

Indikator	Variabel			
	Budaya Organisasi (X1)	Kompensasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kedisiplinan (Y)
X1.1	0.824	0.538	0.473	0.588
X1.2	0.793	0.513	0.457	0.535
X1.3	0.820	0.664	0.531	0.566
X1.4	0.804	0.570	0.461	0.549
X1.5	0.865	0.634	0.546	0.634
X1.6	0.885	0.615	0.526	0.666
X1.7	0.880	0.726	0.626	0.718
X1.8	0.875	0.738	0.622	0.688
X2.1	0.713	0.889	0.767	0.701
X2.2	0.641	0.912	0.794	0.703
X2.3	0.668	0.825	0.620	0.686
X2.4	0.635	0.891	0.807	0.652
X2.5	0.716	0.842	0.729	0.813
X2.6	0.589	0.875	0.834	0.673
X2.7	0.665	0.880	0.777	0.672
X2.8	0.589	0.901	0.869	0.683
X3.1	0.481	0.740	0.896	0.621
X3.2	0.575	0.745	0.860	0.812
X3.3	0.501	0.752	0.882	0.648
X3.4	0.502	0.798	0.881	0.665
X3.5	0.572	0.823	0.905	0.696

Indikator	Variabel			
	Budaya Organisasi (X1)	Kompensasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kedisiplinan (Y)
X3.6	0.579	0.831	0.907	0.748
X3.7	0.681	0.830	0.915	0.775
Y3.8	0.625	0.817	0.949	0.814
Y1.1	0.712	0.717	0.676	0.884
Y1.2	0.641	0.715	0.744	0.932
Y1.3	0.700	0.722	0.737	0.945
Y1.4	0.721	0.732	0.735	0.933
Y1.5	0.698	0.785	0.808	0.966
Y1.6	0.687	0.784	0.828	0.974
Y1.7	0.675	0.780	0.786	0.949
Y1.8	0.725	0.779	0.780	0.947

Sumber : Data diolah *SmartPLS* 2025

Pada setiap indikator yang ada di variabel memiliki perbedaan, hal ini diketahui dari *cross loading* lebih besar dari variabel lain. Artinya bahwa *cross loading* pada setiap indikator dapat dikatakan valid.

3) Uji *Reliabilitas*

a. *Cronbach' Alpha*

Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* memiliki angka diatas 0,6. Hasil uji ini yaitu dengan menggunakan *SmartPLS* 4, disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji *Cronbach Alpha*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0,942	> 0,6	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0.957	> 0,6	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0.966	> 0,6	Reliabel
4.	Kedisiplinan (Y)	0.982	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah *SmartPLS* 2025

Pada hasil pengujian pada variabel budaya, kompensasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan didapat *cronbach's alpha* lebih tinggi dari 0,6. Maka simpulan yang di dapat yaitu setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

b. Composite Reliability

Dikatakan reliabel konstruk jika nilai *composite reliability* $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *SmartPLS 4* disajikan sebagai berikut:

Tabel. 5 Hasil Composite Reliability

No	Variabel	Composite Reliability	Rule Of Thumb	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0,952	$> 0,7$	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0,964	$> 0,7$	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,971	$> 0,7$	Reliabel
4.	Kedisiplinan (Y)	0,984	$> 0,7$	Reliabel

Sumber : Data diolah *SmartPLS*, 2025

Pada hasil pengujian pada variabel budaya, kompensasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan didapat *composite reliability* lebih diatas $0,7$. Maka simpulan yang didapat yaitu setiap variabel reliabel.

Inner Model

1. R-square (R^2)

Angka R^2 (0.75) ke atas artinya (kuat), R^2 (0,50) ke atas artinya (moderat) dan (0.25) artinya (lemah). Dapat dikatakan model semakin baik jika nilai pada *R-Square* (R^2) semakin tinggi

Tabel. 6 Hasil (R^2)

Variabel	R-Square (R^2)	Rule Of Thumb	Keterangan
Kedisiplinan (Y)	0,742	$> 0,67$	Model Kuat

Sumber : Data diolah *SmartPLS*, 2025

Dari nilai (R^2) terdapat hasil yaitu 0,742 atau 74,2% Pada variabel (Y) kedisiplinan. Maka dapat disimpulkan nilai *R-Square* diatas $0,67$ artinya kriteria model dikatakan kuat.

2. Q-square (Q^2)

Model mempunyai *predictive relevance* jika (Q^2) diatas 0, sedangkan jika nilai (Q^2) dibawah 0 maka artinya model kurang memiliki *predictive relevance*. Hasil uji (Q^2) dilakukan

melalui perhitungan yang disajikan dibawah ini, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square Kedisiplinan} &= 1 - (1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,742) \\ &= 1 - 0,258 \\ &= 0,742 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan *Q-Square* (Q^2) tersebut di dapat Q^2 dengan hasil nilai 0,742 lebih atau diatas 0 artinya model memiliki *predictive relevance*.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel. 7 Hasil Uji Hipotesis

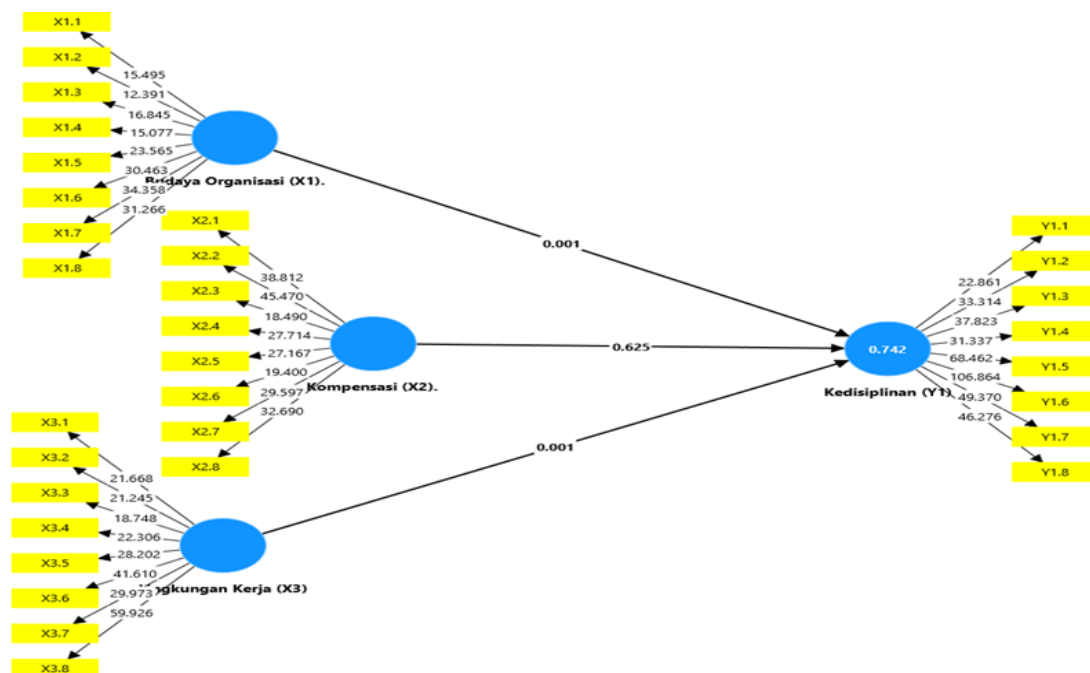
Hipotesis	<i>Original sampel</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	<i>P-Values</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	Keterangan
X1⇒ Y	0,353	3,214	> 1,96	0,001	> 0,5	Berpengaruh Signifikan
X2⇒ Y	0,073	0,489	> 1,96	0,625	> 0,5	Tidak Berpengaruh Signifikan
X3⇒ Y	0,525	3,178	> 1,96	0,001	> 0,5	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis di diatas, maka didapat penjelasan mengenai tabel tersebut, sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai menunjukkan hasil dengan nilai *original sampel* 0,353, *t-statistic* dengan nilai 3,214 dan *p-value* dengan nilai 0,001. Hasil *t-statistic* yaitu 3,214 diatas dari t-tabel yaitu 1,96 dan *p-value* 0,001 kurang dari 0,05 maka artinya yaitu berpengaruh signifikan. Hipotesis diterima.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai menunjukkan hasil dengan nilai *original sampel* 0,073, *t-statistic* dengan nilai 0,489 dan *p-value* dengan nilai 0,625. Hasil *t-statistic* yaitu 0,489 kurang dari t-tabel yaitu 1,96 dan *p-value* 0,625 diatas dari 0,05 maka artinya tidak ada pengaruh signifikan. Hipotesis ditolak.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai menunjukkan hasil dengan *original sampel* 0,525, *t-statistic* yaitu 3,178 dan *p-value* yaitu 0,001. Hasil *t-statistic* yaitu 3,178 lebih tinggi dari t-tabel yaitu 1,96 dan *p-value* 0,001 lebih kecil 0,05 artinya yaitu berpengaruh signifikan. Hipotesis diterima.

Hasil Kerangka Berfikir



Sumber : Data diolah *SmartPLS*, 2025

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan didapat kesimpulan yaitu suatu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dengan *P values* yaitu 0,001. Hasil kesimpulan tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rauf (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten lampung Tengah. Sama halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan et al., (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Kementerian Hukum Dan HAM pada Lembaga Permasayarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. Dari hasil yang dilakukan pada penelitian ini didapat hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin meningkat kedisiplinan pegawai di Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo.

Pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat kesimpulan yaitu kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai *P values* yaitu 0,625. Dari hasil wawancara terhadap beberapa pegawai kompensasi yang diterapkan oleh Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo sudah baik namun dari hasil uji hipotesis yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Dari hasil tersebut artinya kompensasi tidak mempengaruhi suatu kedisiplinan pada

pegawai di Perhutani Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Barus (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu. Namun tidak sejalan dengan penelitian dari Khairuman et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka didapat suatu kesimpulan yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dengan P values 0,001. Pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan artinya lingkungan yang baik dan nyaman disekitar tempat kerja akan meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo. Lingkungan kerja yang ada sudah baik, nyaman dan kondusif.. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Putra (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. Kerja sama dan saling membantu antar pegawai juga sudah baik, ketersediaan prasarana kerja lengkap, dan suasana kerja yang ada di lingkungan kerja sudah kondusif, aman dan nyaman. Hal ini lah yang kemudian dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo.

SIMPULAN

Berdasarkan dari analisis data dan pembahasan yang telah dilaksanakan oleh peneliti tentang budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo, maka dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t variabel budaya berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo.
2. Dari hasil uji t variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo.
3. Dari hasil uji t variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo.

SARAN

Diharap untuk penelitian berikutnya yang ingin melaksanakan suatu penelitian mengenai kedisiplinan disarankan agar mengganti variabel yang telah digunakan diatas dengan variabel lain atau menggunakan variabel yang tidak berpengaruh yaitu kompensasi untuk digunakan sebagai variabel moderasi atau intervening. Variabel pada penelitian ini yaitu budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja, peneliti yang ingin meneliti tentang kedisiplinan disarankan untuk menggunakan variabel lain selain variabel tersebut, peneliti selanjutnya juga dapat menambah model baru.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Aceh: Unimal Press.
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Indeks Selindo KC. Pluit. *Jurnal Scientific Journal of Reflection*, 5(3), 1–13. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.520>.

- Barus, et al. (2023). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT Naraco Lestari Bengkulu City. *Jurnal Of Trends Economics and Accounting Research*, 3(2), Juni 2023. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.701>.
- Edison, E., et. al. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, Dkk. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), April 2022. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.808>.
- Ivano, W., Susanti, F. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Studi kasus pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1045>.
- Juhaeti, et al. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Khairuman, et al. (2022). Analisis penggunaan absensi fingerprint dan pengaruh kompensasi pada kedisiplinan pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2), April 2022.
- Putra, A., Aprianti, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambiputi Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. <https://doi.org/10.37403/sultansi.v1i1.184>.
- Rauf, E. U. T. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Sosial dan Humas Sains*, 5(1), Juni 2020. <https://doi.org/10.24967/jshs.v5i01.1138>.
- Sari, N., Septiani, D. (2020). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kompetitif Fakultas Ekonomi Universitas Tridinai Palembang*, 1(1), Januari–Juni 2020. <https://doi.org/10.52339/kompetitif.v1i1.632>.
- Widayati, et al. (2022). *Pengantar manajemen (konsep dan pendekatan teoritis)*. Bandung: Media Sains Indonesia.