

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA PT SUN STAR MOTOR PROBOLINGGO**

SKRIPSI



Oleh

**NADIATUL MUNAWAROH
NIM : 17510087**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA PT SUN STAR MOTOR PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**NADIATUL MUNAWAROH
NIM : 17510087**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA PT SUN STAR PROBOLINGGO**

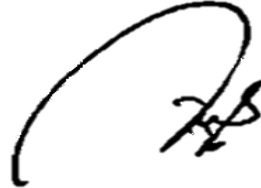
SKRIPSI

Oleh

**NADIATUL MUNAWAROH
NIM : 17510087**

Telah disetujui pada tanggal 14 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



**Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 197911242009011007**

Mengetahui :
Ketua Program Studi,



**Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP. 196708162003121001**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT SUN STAR MOTOR PROBOLINGGO

SKRIPSI

Oleh
NADIATUL MUNAWAROH
NIM : 17510087


Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 09 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Setiani, SE., MM
NIP. 199009182018012002
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 197911242009011007
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 197202122003121003

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,


Dr. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadiatul Munawaroh
NIM : 17510087
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGRUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. SUN STAR MOTOR PROBOLINGGO

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 11 Juni 2021

Hormat saya



Nadiatul Munawaroh
NIM: 17510087

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Dengan Mengucap rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT yang telah memberi kesehatan dan kemudahan sampai pada titik ini.

Karya skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang tercinta khususnya untuk alm. Bapak dan mama yang sangat luar biasa dalam memberikan doa terbaik, Kasih sayang, dukungan, serta motivasi sampai pada pendidikan meraih gelar sarjana ini.

Kepada bapak Zaim yang telah membimbing, memberi dukungan, motivasi serta saran yang mendukung. Dan kepada seluruh sahabat dan teman-teman yang tiada henti memberi semangat dan motivasi serta kenangan terindah.

MOTTO

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

Siapa yang bersungguh-sungguh maka dia akan mendapatkannya.

Sukses tidak datang dari kapasitas fisik,
Tapi datang dari kemauan yang gigih.
(Mahatma Gandhi)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-NYA penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Sun Star Motor Probolinggo”. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, S.E., M.M., CRA, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Misbahul Munir, Lc, M.El, selaku Wali Dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
5. Zaim Mukaffi, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi motivasi dan saran dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Selaku ketua penguji Setiani, SE., MM dan selaku penguji utama Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

8. Arif Rahman F dan Ittaqillah serta seluruh tenaga kerja PT. Sun Star Motor Probolinggo yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Keluarga penulis dan kedua orang tua Bapak Sukirman (Alm), Bapak Suyanto dan Ibu Hosnawiyah, nenek tercinta Hj. Sakinah serta kakak kandung Rudy Fatah yasin dan istrinya Melisa Apriliawati yang senantiasa memberi Doa, kasih sayang, nasihat, dukungan moral dan materil, serta semangat kepada penulis.
10. Sahabat terbaik Mila Rahmawati, Nur Laili Febrianti, Nuril Ilmiah, Umamatul Fardaniah, Riska Agustin, Novi Fatati, Fuadatul Hasanah yang selalu memberi dukungan, motivasi serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan Naviatus Sholikhah, Hesti Nur Afifah, Hikmah Ramadhanti Nihayah, Maulidya Ulya, Ayu Khusnul, Putri Zulaikha, Nabilatul Wafiyah, Evi Dwi Jayanti, Devi Asna, Majda Makkiyah, Bian Fajar, Fakrus Ali, Afthon Hilman, Ardi Zarhan, Dion Tamimi, Afta Maulfi, Wahid Amin, Iqbal Rafdi, Rachamadi Rizki, Maulido Ikram, Yusri Banu, Nabil A, yang telah memberi motivasi, semangat dan kenangan terbaik.
12. Seluruh Sahabat-Sahabati PMII/Genta 2017, Teman-teman Generasi Baru Indonesia (GenBI), Teman-teman Ikatan Mahasiswa Alumni Nurul Jadid (IMAN), Pengurus HMJ, DEMA, SEMA, dan Teman-teman KKM 01 yang telah berproses bersama dalam berorganisasi serta memberi semangat kepada penulis.
13. Terima Kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 11 Juni 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned above the printed name.

Nadiatul Munawaroh

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Kajian Teoritis	22
2.2.1. Sumber Daya Manusia	22
2.2.2. Disiplin Kerja	24
2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	24
2.2.2.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	25
2.2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
2.2.2.4. Sanksi Pelanggaran Kerja	27

2.2.2.5.	Indikator-indikator Kedisiplinan	28
2.2.2.6.	Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam	28
2.2.3.	Lingkungan Kerja.....	29
2.2.3.1.	Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.2.3.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	30
2.2.3.3.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	31
2.2.3.4.	Indikator-indikator Lingkungan Kerja	32
2.2.3.5.	Lingkungan Kerja dalam Prespektif Islam.....	33
2.2.4.	Kinerja Karyawan	35
2.2.4.1.	Pengertian Kinerja Karyawan	35
2.2.4.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.2.4.3.	Penilaian Kinerja.....	38
2.2.4.4.	Manfaat Penilaian Kinerja.....	39
2.2.4.5.	Pengukuran Kinerja.....	40
2.2.4.6.	Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam	41
2.2.5.	Budaya Organisasi	42
2.2.5.1.	Pengertian Budaya Organisasi	42
2.2.5.2.	Pembentukan Budaya Organisasi.....	45
2.2.5.3.	Indikator Budaya Organisasi.....	46
2.2.5.4.	Budaya Organisasi dalam Prespektif Islam.....	47
2.3.	Hubungan Antar Variabel	48
2.3.1.	Hubungan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	48
2.3.2.	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
2.3.3.	Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	49
2.3.4.	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Budaya Organisasi	51
2.3.5.	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Budaya Organisasi	52
2.4.	Kerangka Konsep.....	53
2.5.	Hipotesis	54
	BAB III.....	56
	METODOLOGI PENELITIAN	56
3.1.	Jenis Penelitian.....	56

3.2.	Lokasi Penelitian.....	56
3.3.	Populasi dan Sampel.....	57
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel	58
3.5.	Jenis Data	58
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.7.	Definisi Operasional Variabel.....	60
3.8.	Skala Pengukuran.....	62
3.9.	Metode Analisis Data.....	63
BAB IV	71
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	71
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	71
4.1.2.	Visi Misi Perusahaan	72
4.1.3.	Struktur Organisasi Perusahaan	74
4.1.4.	Lokasi Perusahaan.....	75
4.1.5.	Logo Perusahaan	76
4.2.	Pembahasan Subjek Penelitian.....	76
4.2.1.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	76
4.2.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.2.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	77
4.2.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
4.2.2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
4.2.3.	Uji Partial Least Square (PLS).....	82
4.2.3.1.	Outer Model	82
4.2.3.2.	Evaluasi Model Struktural.....	88
4.2.3.3.	Hasil Uji Moderasi	90
4.2.3.4.	Goodnes Of Offit Model	91
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian	92
4.3.1.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4.3.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	94
4.3.3.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan	97

4.3.4. Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	99
4.3.5. Peran Budaya Organisasi dalam memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	101
BAB V.....	104
PENUTUP.....	104
5.1. Kesimpulan	104
5.2. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN-LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jam Kerja dan Hari Kerja.....	3
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Nama Departement dan Jumlah Karyawan.....	57
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 3.3 Ringkasasan <i>Rule Of Thumb</i> Uji Validitas <i>Convergent dan Discriminant</i>	66
Tabel 3.4 Ringkasasan <i>Rule Of Thumb</i> Uji Reliabilitas konstruk.....	67
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	78
Table 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1).....	79
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	79
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (Z).....	81
Tabel 4.8 Validitas dan Realibilitas Konstruk.....	83
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	84
Tabel 4.10 Nilai Discriminant Validity.....	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Antar Konstruk.....	87
Tabel 4.12 Hasil Nilai AVE.....	88
Tabel 4.13 Total Effect (Means, STDEB, T-Values).....	89
Tabel 4.14 Hasil Uji Efek Moderasi.....	90
Tabel 4.15 Hasil R Square.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	53
Gambar 2.2 Model Hipotesis	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sun Star Motor Probolinggo.....	74
Gambar 4.2 Lokasi Kantor PT. Sun Star Motor Probolinggo.....	75
Gambar 4.3 Logo PT. Sun Star Motor Probolinggo	76
Gambar 4.4 Hasil Output PLS Algoritm.....	82
Gambar 4.5 Hasil Output Bootsraping.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi	112
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	113
Lampiran 3 Data Kuisisioner	114
Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian	119
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reabilitas	123
Lampiran 6 Uji Validitas X1, X2, Y, Z	123
Lampiran 7 <i>Cross Loading</i>	124
Lampiran 8 Uji Antar Konstruk	126
Lampiran 9 Total Effect (Means, STDEB, T-Values)	126
Lampiran 10 R Square	126
Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	127

ABSTRAK

Munawaroh, Nadiatul, 2021, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada PT. Sun Star Motor Probolinggo”

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., MS.i

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

Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama perusahaan dalam meningkatkan kinerja untuk pencapaian tujuan perusahaan, kinerja yang dihasilkan karyawan pada penyelesaian tanggung jawab secara maksimal dan produktif akan berpengaruh pada kinerja perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin tinggi kualitas kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, peran budaya organisasi dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan peran budaya organisasi dalam memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo. Teknik Pengumpulan data dengan wawancara dan kuisioner. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 38 responden pada karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y), dengan moderasinya adalah budaya organisasi (Z). Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Munawaroh, Nadiatul, 2021, THESIS, Title: “The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Organizational Culture as Moderating Variable at PT. Sun Star Motor Probolinggo”

Supervisor : Zaim Mukaffi, SE, MS.i

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

Optimizing human resources is the primary focus of the company in improving the performance to achieve company goals, the performance done by employees in the maximum and productive completion of responsibilities will affect the company's performance, The higher the employee's performance, the higher the quality of the company's performance. This study aims to determine how the influence of work discipline on employee performance, work environment on employee performance, organizational culture on employee performance, the role of organizational culture in moderating work discipline on employee performance and the role of organizational culture in moderating work environment on employee performance.

This study applies a quantitative approach, the population of this study are employees of PT. Sun Star Motor Probolinggo. Data collection technique is carried out by interviews and questionnaires. The sample in this study is taken with a saturated sampling technique, totaling 38 respondents to employees of PT. Sun Star Motor Probolinggo. The independent variables in this study involve The Work Discipline (X1), Work Environment (X2), The dependent variable involves The Employee Performance (Y), with the organizational culture as the moderation (Z). The data analysis technique applied *Partial Least Square*.

The results of this study indicate that work discipline a effect on employee performance, the work environment has no effect on the employee performance, Organizational culture has a effect on employee performance, organizational culture cannot moderate the effect of work discipline on employee performance, and organizational culture cannot moderate the influence of the work environment on employee performance.

المستخلص

نادية المنوراة، 2021، العنوان: "تأثير انضباط العمل وبيئة العمل على أداء الموظف مع الثقافة

التنظيمية كمتغير معتدل في PT. Sun Star Motor Probolinggo

المشرف : زاعيم مكفي الماجستير

الكلمات الأساسية : انضباط العمل، وبيئة العمل، والثقافة التنظيمية، وأداء الموظف

تحسين الموارد البشرية لتركيز الرئيسي للشركة في تحسين الأداء لتحقيق أهداف الشركة، والأداء الذي ينتجه الموظفون عند الانتهاء المسؤوليات القصوى والإنتاجية سيؤثر على أداء الشركة، فكلما ارتفع أداء الموظف، ارتفعت جودة الشركة. الغرض من هذا البحث لمعرفة تأثير انضباط العمل على أداء الموظف، وبيئة العمل على أداء الموظف، والثقافة التنظيمية على أداء الموظف، ودور الثقافة التنظيمية في تعديل انضباط العمل على أداء الموظف، ودور الثقافة التنظيمية في تعديل بيئة العمل على أداء الموظف.

يستخدم هذا البحث بالطريقة الكمية، والسكان في هذا البحث من العاملين في PT. Sun Star Motor Probolinggo وطرق جمع البيانات مع المقابلات والاستبيانات. العينة في هذا البحث يؤخذ بتقنية أخذ العينات المشبعة تنطوي على 38 مستجيباً لموظفي PT. Sun Star Motor Probolinggo المتغيرات المستقلة في هذا البحث هو انضباط العمل (X1)، وبيئة العمل (X2)، أداء

الموظف (Y)، الثقافة التنظيمية (Z). تستخدم تقنية تحليل البيانات *Partial Least Square*

النتائج هذا البحث يبين أن الانضباط في العمل له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف، وأن بيئة العمل ليس لها تأثير كبير على أداء الموظف، وللثقافة التنظيمية تأثير كبير على أداء الموظف، ولا يمكن للثقافة التنظيمية أن تخفف من تأثير انضباط العمل على أداء الموظف، ولا يمكن للثقافة التنظيمية أن تكون معتدلة تأثير بيئة العمل على أداء العاملين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam seluruh kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi. Tanpa peran manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Karyawan merupakan aset yang perlu dikelola, dikaji dan dievaluasi dengan baik dan benar, sehingga perusahaan berhasil dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tetap optimal. Karena terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (dalam Supriyanto: 2013) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Menurut Hasibuan (2014) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati, menghormati serta melaksanakan seluruh peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis, dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok dan seterusnya.

Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan kinerja karyawan yang berdisiplin serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin dalam waktu kerja telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada PT. Sun Star Motor Probolinggo juga telah ditetapkan peraturan dan tata tertib seperti rapi dalam berpakaian, melaksanakan standar kerja dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja serta jam masuk dan pulang kerja. Setiap masuk kantor di pagi hari pada waktu yang telah ditetapkan, karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo diwajibkan absen menggunakan *fingerprint*. Berikut akan disajikan jadwal jam kerja dan hari kerja karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Jam Kerja dan Hari Kerja PT. Sun Star Motor Probolinggo

No	Hari Kerja	Jam Kerja (Pukul)
1.	Senin – Jumat Breaving pagi (Senin) Istirahat	08.30 – 16.30 WIB 08.00 – 09.00 WIB 12.00 – 13.00 WIB
2.	Sabtu Istirahat	08.30 – 12.00 WIB -

Sumber: PT. Sun Star Problinggo

Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu aturan yang harus diikuti oleh seluruh anggota (karyawan) dalam organisasi atau perusahaan, ketika terdapat pelanggaran dari setiap anggota maka akan menerima kegiatan disipliner guna meningkatkan sikap disiplin dan tanggung jawab anggota organisasi sehingga disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik, juga perlu ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membuat karyawan menyelesaikan semua pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam Cintia dan Gilang (2016: 142) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi dua jenis antara lain, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah penerangan, pewarnaan, udara, suara bising, ruang gerak, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja

non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, dukungan dan perhatian pimpinan, kerja sama antara kelompok dan kelancaran organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja sangat penting dalam perusahaan, dengan lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan dapat bekerja secara baik dan optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, adalah pengaruh disiplin kerja yang menjadi penentu seseorang atau individu untuk menunjukkan kualitas dirinya yang berdampak pula bagi kualitas perusahaan atau organisasi, serta adanya lingkungan kerja juga menjadi penentu keberlangsungan keadaan karyawan saat melakukan tugas dan pekerjaannya, yang didukung dengan budaya organisasi yang akan memperkuat atau memperlemah sikap seorang karyawan didalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki ciri khas yang menjadi identitas atau pembeda dengan organisasi lain, ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu, yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dipraktikan bersama serta dianut oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalam perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif

sesuai dengan harapan. Dengan adanya budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap perusahaan/organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakikat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, sistem, teknologi, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut, sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diselaraskan dan diseimbangkan agar organisasi dapat tetap eksis.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Rusdianti 2020) menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil yang sama adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Malau dan Wasiman 2020). Hasil penelitian oleh (Ilham, Nugraha dan Ramly 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh (Wulandari dan Wasiman 2020) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Dea dan Sundari 2019) menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh (Bukhori dan Dewi 2018) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh (Bura dkk 2019) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan dan Heryanto 2019) menyatakan hasil bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Indriyanto 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada era saat ini alat transportasi atau kendaraan menjadi hal yang penting bagi seseorang atau individu untuk mempermudah jarak tempuh dan aktivitas diluar rumah. Salah satu penyedia alat transportasi yang ada adalah PT. Sun Star Motor di kota Probolinggo, dengan berbagai model mobil yang ditawarkan, serta dilengkapi juga dengan 3 (tiga) departement yakni Sales (pelayanan penjualan), Service (pelayanan service) dan Spar parts (pelayanan genuine part).

Mengenai fenomena disiplin kerja yang terjadi pada PT. Sun Star Motor Probolinggo telah dianggap disiplin, perusahaan ini menggunakan sistem absensi *fingerprint* (sidik jari) pada pagi hari jam masuk kantor dan sore hari pada jam pulang kantor serta ditetapkan tidak ada toleransi keterlambatan. Telah ditetapkan juga jadwal penggunaan seragam kantor yakni pada hari senin sampai kamis menggunakan seragam kerja, hari jumat berpakaian batik dan untuk hari sabtu berpakaian casual dan berkerah. Tindakan disipliner yang dilakukan oleh PT. Sun Star motor Probolinggo yaitu menindak lanjuti terlebih dahulu yang dilakukan secara persuasif sebelum ke tahap tindak tegas. Namun masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan dan tata tertip, seperti datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan perusahaan. Setiap pelanggaran atau ketidak patuhan karyawan,

perusahaan memiliki tindakan pada masing-masing pelanggaran sesuai dengan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan.

Terkait lingkungan kerja yang tercipta pada perusahaan ini kurang memberikan suasana yang nyaman dan kurang kondusif sehingga pekerjaan yang dilakukan sedikit terganggu dan kurang konsentrasi saat bekerja. Dampak dari lingkungan kerja yang baik dapat dilihat pula pada peningkatan kinerja karyawan, kedisiplinan serta terciptanya budaya organisasi yang memberi efek positif terhadap masing-masing karyawan. Tetapi masih terdapat penataan beberapa barang yang kurang sesuai dan keadaan lingkungan non fisik seperti kerja sama antar kelompok yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ini akan mengkaji “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah budaya organisasi dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dalam memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dalam memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam perkembangan ilmu manajemen khususnya aspek sumber daya manusia.

1. Secara Praktis Dengan adanya penelitian ini, hasil yang diharapkan adalah penelitian ini mampu memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.
2. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca, pihak-pihak yang membutuhkan sebagai salah satu referensi, menjadi salah satu acuan dalam penulisan karya di kemudian hari.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Bukhori dan Dewi (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh langsung yang signifikan variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja, Ada pengaruh langsung dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap motivasi kerja bagian produksi, apabila variabel lingkungan kerja fisik (X2) naik maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja bagian produksi. Dan Ada pengaruh langsung tapi tidak signifikan variabel motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Ada pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian dilakukan Dea dan Sundari (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Dengan disiplin kerja, seorang karyawan termotivasi dan memiliki komitmen dalam peningkatan kinerjanya.

Bentuk disiplin kerja karyawan dapat berupa datang dan pulang ke tempat kerja tepat waktu, menggunakan fasilitas kantor dan peralatan kantor dengan baik, menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, serta menjalankan aturan organisasi dengan baik.

Penelitian dilakukan oleh Sari dan Azizi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Mediasi. Dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi yang lebih baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Farisi dan Fani (2019) dengan judul *“Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas. Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, Secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Bura dkk (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Tana Toraja. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Kurniawan dan Heryanto (2019) dengan judul “*Effec of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation as Intervening Variable in Departmen of Tourismen, Youth and Sport of Padang District*”. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja tidak langsung melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Kencana (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Nadhiroh (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi memperlemah hubungan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Nwakoby dkk (2019) dengan judul “*Effec of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organsiasi yang meliputi budaya birokrasi dan budaya inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di tunjukkan bahwa semua budaya organisasi paling efektif akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Malau dan Wasiman (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. Hasil penelitian menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhdapa kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Ilham dkk (2020) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi variabel motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan. Dan menunjukkan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kenyataan ini bisa terjadi karena pegawai menganggap bahwa kompensasi yang mereka peroleh belum mencukupi kebutuhan mereka. Hasil juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti pemberian motivasi tidak mampu memberikan dorongan atau semangat kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi mediasi. Hasil juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, Hasil pengujian pada tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) melalui motivasi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2).

Penelitian dilakukan oleh Widia dan Rusdianti (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating. Hasil menunjukkan adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis pertama dugaan terbukti atau dapat diterima; adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis kedua terbukti atau dapat diterima, Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai variabel moderating pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis ketiga terbukti atau dapat diterima, dan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai variabel moderating pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis keempat terbukti atau dapat diterima

Penelitian dilakukan oleh Wulandari dan Wasiman (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan, motivasi memberikan pengaruh signifikan atas *employee performance* dan disiplin kerja dan motivasi memberi pengaruh positif dan simultan atas kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Yusnandar dkk (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial juga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan secara parsial diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh budaya organisasi.

Penelitian dilakukan oleh Indriyanto (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui budaya organisasi Sebagai Variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi. Lingkungan kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa lingkungan

kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi. budaya organisasi secara statistik tidak memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Paramita dkk (2020) dengan judul "*The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variabel at PT. Bank Mandiri (Persero)*", Tbk. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, kepuasan kerja memoderasi variabel independen.

Penelitian dilakukan oleh Mukminin dkk (2020) dengan judul "*Effec of Education and Training, Work Disipline and Organizational Culture on Employee Performance*". Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari variabel pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menyarankan agar lebih memperhatikan kegiatan diklat, meningkatkan disiplin kerja, memperthankan nilai-nilai budaya organisasi sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Penelitian dilakukan oleh Sunarsi dkk (2021) "*Effec of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yokyakarta Tourism Office*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Emita dkk (2021) "*The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000*". Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Jurnal-Penulis-Tahun	Variabel	Alat	Hasil
1	Bukhori dan Kusuma (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan pada kinerja karyawan, ada pengaruh langsung tapi tidak signifikan variable motivasi terhadap kinerja karyawan.
2	Dea dan Sundari (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga.	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan menunjukkan bahwa secara simultan variabel

				disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji goodness of fit model menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Sari dan Azizi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.	Lingkungan Kerja (X1) Kinerja (Y) Motivasi Kerja (Z)	Uji t, Uji f	Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Terdapat Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, dan Terdapat Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
4	Farisi dan Fani (2019) <i>Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance</i>	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasilnya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan terhadap pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Bura dkk, (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Tana Toraja.	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi berganda, Uji t, Ujif	Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Kurniawan dan Heryanto (2019) <i>Effec of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation as Intervening Variable in Departmen of Tourismen, Youth and Sport of Padang District</i>	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

				pegawai.
7	Kencana (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang.	Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
8	Nadhiroh (2019) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri	Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (Z)	<i>Path Analysis</i> , Uji R ² , Uji t	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi memperlemah hubungan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
9	Nwakoby dkk (2019) <i>Effec of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Bank in Enugu State.</i>	Budaya Organisasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang meliputi budaya birokrasi dan budaya inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	Malau dan Wasiman (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam.	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Partial Least Square (PLS).	Diketahui bahwasannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini hipotesis ke 1 yang diajukan di disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. lingkungan kerja yang didapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dari itu hipotesis yang diajukan dengan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

				karyawan diterima karena nilai signifikannya lebih kecil dari taraf uji hipotesisnya.
11	Ilham dkk (2020) Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi variabel motivasi.	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Pegawai (Y), Motivasi (Z)	Regresi Linier Berganda dengan moderating, Multiple Regression Analysis (MRA)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai, Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai.
12	Widia dan Rusdianti (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating.	Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y), Tambahan Penghasilan (Z)	Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis pertama dugaan terbukti atau dapat diterima, adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis kedua terbukti atau dapat diterima, Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai variabel moderating pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis ketiga terbukti atau dapat diterima, Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai variabel moderating pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis keempat terbukti atau dapat diterima.

13	Wulandari dan Wasiman (2020) Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam.	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda, Koefisien determinasi dan moderasi.	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja dan motivasi memberi pengaruh positif dan simultan atas kinerja karyawan
14	Yusnandar dkk (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan.	Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (Z)	Uji path analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial juga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan secara parsial diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh budaya organisasi.
15	Indriyanto (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya organisasi Sebagai Variabel Moderasi.	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y), Budaya organisasi (Z)	Regresi Linier Berganda Uji Moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi, lingkungan kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. hasil perhitungan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap

				kinerja pegawai melalui budaya organisasi. budaya organisasi secara statistik tidak memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
16	Paramita dkk (2020) <i>The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variabel at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk</i>	Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Regresi yang dimoderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, Kepuasan kerja dapat memoderasi variabel independen.
17	Mukminin dkk (2020) <i>Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance</i>	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Disiplin Kerja (X3), Budayaya Organisasi (X4), Kinerka Karyawan (Y)	Aanlisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18	Sunarsi dkk (2021) <i>Effec of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office</i>	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Statistik dengan Pengujian Regresi, Korelasi dan Determinasi	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Emita dkk (2021) <i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000</i>	Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

				Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi-kontribusi yang berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

SDM adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. SDM merupakan sumber daya yang berharga, SDM akan berjalan dengan efektif apabila dikembangkan dan didorong oleh keadaan sekitar dan budaya organisasi yang mendorong munculnya komitmen.

dalam islam juga di jelaskan tentang pengelolaan sumberdaya manusia yang baik dan benar yakni diterangkan didalam Q.S Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَحَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : “Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan harta paling berharga yang dimiliki organisasi karena memiliki peran penting dalam keberlangsungan jalannya suatu organisasi. Peran organisasi sangat diperlukan untuk membentuk komitmen seseorang, organisasi dituntut untuk mampu memberikan dukungan kepada SDM nya.

Dalam sebuah organisasi terjadi sebuah proses yang mengubah input menjadi output tertentu. Hal tersebut tidak berproses dengan sendirinya, dalam sebuah organisasi tentu saja terjadi sebuah proses interaksi dan komunikasi. Proses komunikasi dan interaksi tersebut sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda- beda di dalam organisasi tersebut. Peran individu dalam suatu organisasi sangat menentukan untuk merealisasikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan diantaranya peranan pemimpin dalam organisasi tersebut juga menjadi acuan seseorang dalam berkomitmen terhadap organisasinya.

2.2.2. Disiplin Kerja

2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut De Cenzo dan Robbins (dalam Nurmansyah, 2011: 260) Disiplin kerja adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar dari perilaku yang dapat diterima organisasi

Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Nurcahyo (2011) mengatakan Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Henry Simamora (2013: 610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi. Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah

laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan uraian pengertian diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja tetapi juga tentang tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas dan kinerja karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

2.2.2.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2006) terdapat empat perspektif disiplin kerja, yaitu antara lain :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu tindakan menghukum kepada anggota yang telah bersalah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu tindakan pembetulan atau mengoreksi tindakan dari kesalahan anggota.
- c. Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Right Perspective*) yaitu tindakan melindungi hak-hak individu selama kegiatan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu penggunaan tindakan disiplin hanya pada konsekuensi tindakan disiplin.

2.2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan setiap karyawan, agar karyawan disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan karyawan, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh karyawan maka akan bertambah baik pula disiplin kerja karyawan.

d. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat karyawan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat karyawan menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.2.2.4. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Rivai (2006) Pelanggaran kerja adalah setiap kegiatan baik lisan maupun perilaku yang menyalahi aturan disiplin yang telah diatur oleh perusahaan atau pimpinan organisasi. Sanksi adalah hukuman yang dijatuhkan atas tindakan karyawan yang telah melanggar peraturan disiplin. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja pada umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1. Sanksi Pelanggaran Ringan, yaitu :
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tindak puas secara tertulis
2. Sanksi Pelanggaran Sedang, yaitu :
 - a. Penundaan gaji
 - b. Penurunan gaji
 - c. Penundaan promosi jabatan
3. Sanksi Pelanggaran Berat, yaitu :
 - a. Penurunan pangkat
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian (*skors*)

d. Pemecatan

2.2.2.5. Indikator-indikator Kedisiplinan

Adapun Robbins (2008) menyebutkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Waktu

Sikap yang menunjukkan ketaatan peraturan dalam perusahaan mengenai jam kerja

2. Disiplin peraturan

Sikap yang menunjukkan kesadaran untuk mentaati setiap peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Sikap yang menunjukkan kapabilitas seseorang akan tugas yang sedang diemban dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2.6. Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan pemerintah dan peraturan yang berlaku dengan kata lain Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Dalam ajaran islam banyak ayat Alquran dan hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surah An-nisa Ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنكُمْ ۚ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ

وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (QS. AN-Nisa 59).

Ibnu Katsir menjelaskan, taat kepada Allah adalah mengikuti ajaran Al-Quran. sedangkan taat kepada Rasulullah adalah dengan mengamalkan sunnah-sunnahnya. Orang-orang yang beriman juga diperintahkan taa kepada *Ulil Amri* yaitu para pemimpin kaum muslimin dan para ulama, ketaan kepada *Ulil Amri* harus dibingkai dengan ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya, tidak boleh bertentangan. Sama halnya didalam perusahaan sudah seharusnya mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dengan disiplin kerja yang baik akan memberi dampak baik untuk kualitas perusahaan.

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sangat mempengaruhi kegiatan atau aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengertian lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2012: 21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pendapat lain dikemukakan Sumaatmadja dalam (Surodilogo 2010: 15), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution dalam Surodilogo (2010:15), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang berkaitan erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia.

Menurut Sihombing (2010: 134) mengemukakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup suhu tempat kerja, peralatan kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Dari beberapa pengertian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, secara langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Diuraikan oleh Sedarmayanti (2012) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kelembaban di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi Di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Sesuai dengan yang telah dipaparkan diatas maka faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kegiatan produktifitas perusahaan.

2.2.3.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus pembelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja tidak bisa diabaikan.

2.2.3.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

1. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) indikator-indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

- a. Penataan ruang kerja

Penataan ruang kerja yang nyaman dan rapi akan mempengaruhi kinerja karyawan

- b. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

c. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

2. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi karyawan.

2.2.3.5. Lingkungan Kerja dalam Prespektif Islam

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang

cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا عَلِيظًا لَّانفَضُّوا مِن حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ

لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu maafkanlah mereka, mohonkan ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwallah kepada Allah, Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”(QS. Al-Imran: 159).

Menurut Robbins (2006) Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam

fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

2.2.4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Menurut Hasibuan (2013: 94) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja

tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Mankunegara (2011: 68) berpendapat tentang ciri dari orang yang memiliki karakteristik kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan

2.2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :

a. Faktor Internal

Faktor yang berkaitan dengan sifat seseorang. Kinerja yang baik dapat disebabkan adanya kemampuan yang baik dan motivasi yang tinggi, sebaliknya kinerja yang buruk dikarenakan kemampuan yang minim dan motivasi yang rendah

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu lingkungan seperti perilaku rekan kerja, sikap pimpinan, dan kondisi lingkungan kerja.

Sedangkan menurut wirawan (2009) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja :

1. Faktor lingkungan internal organisasi

Dukungan organisasi yang menjadi tempat bekerja merupakan salah satu yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja. Sehingga pemimpin perusahaan diupayakan untuk menciptakan suasana internal yang nyaman bagi karyawannya guna mendukung kegiatan produktivitas perusahaan.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Lingkungan eksternal adalah lingkungan yang terjadi diluar lingkungan kerja perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti krisis moneter yang mengakibatkan nilai gaji karyawan menurun drastis.

3. Faktor internal karyawan

Faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir maupun dari yang telah diperoleh saat pengembangan kredibilitas.

2.2.4.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mondy (2008) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja sering kali menjadi aktivitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Dalam kenyataannya, beberapa manajer mungkin akan melakukan hal tersebut jika mereka tidak merasa butuh untuk beberapa hal. Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan sementara perbaikan hasil dan evaluasi semakin penting dalam persaingan pasar yang semakin mengglobal.

Kaswan (2012) menyatakan penilaian kinerja bagi karyawan dalam organisasi diperlukan karena sejumlah alasan, antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja

Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan.

2. Motivasi

Keyakinan kembali dan pengarahan yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi tempat pekerja itu.

3. Karir

Individu dapat memperoleh petunjuk dari indikator tentang perubahan-perubahan kerja yang lebih baik.

4. Umpan balik

Tindak lanjut dari penilaian kinerja yang bertujuan mengakui dan mendorong kinerja unggul sehingga tetap berkelanjutan, mempertahankan perilaku yang dapat diterima, dan mengubah perilaku karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi standar organisasi.

2.2.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Slamet (2007) adalah sebagai berikut :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan kerja.

2.2.4.5. Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan diantara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013: 177) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yakni :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang diselesaikan
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diperlukan penilaian kerja (*performance appraisal*). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup keseluruhan, baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, yang biasanya juga bisa disebut dengan telaah kinerja, evaluasi kinerja, penilaian karyawan, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi organisasi, dan dengan demikian pada rentang berapa gaji harus diberikan kepada pekerjaan tersebut, Simamora dalam (Supriyanti dan Maharani 2013: 178).

2.2.4.6. Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam

Bekerja adalah aktivitas seseorang dalam memenuhi dan mencukupi kebutuhan jasmani maupun rohani, serta dapat memperoleh nilai ibadah jika dilakukan dengan keridhaan kepada Allah SWT. Kinerja menurut islam ialah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, Yusanto dalam (Suprianto dan Machfudz 2010: 133) menyebutkan orang yang mulia dalam bekerja akan disamakan dengan orang yang melakukan ibadah kepada Allah SWT. Orang yang membanting tulang untuk memenuhi kebutuhannya agar memperoleh derajat yang baik. Hal ini telah dijelaskan dalam Surah Al-Mujadilah ayat 11 yakni :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا

فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Dan, katakanlah: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: Berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Pekerjaan yang baik yang dilakukan dengan ketekunan, kebenaran serta kejujuran memberi dampak baik bagi dirinya dan perusahaannya, sehingga terciptalah kinerja yang baik dan berkualitas. Kinerja yang baik dengan keridhaan Allah SWT. Akan bernilai ibadah bagi seseorang yang benar-benar mulia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mangkunegara (2007: 10) menyimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi dalam mengamalkan ilmu yang telah didapatkan untuk mendapatkan ridho Allah.

Sebagaimana Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat tersebut dapat diambil pengertian bahwa langkah awal di dalam bekerja yaitu dengan melakukan penilaian atas kinerja yang telah dikerjakan. Di dalam agama islam telah mengajarkan bahwa kinerja juga harus dinilai. Pada ayat tersebut disebutkan bahwa tidak hanya Allah yang akan menilai pekerjaan tetapi Rasul dan orang-orang mukmin juga akan menilainya.

2.2.5. Budaya Organisasi

2.2.5.1. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins (2007) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan

sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Menurut Robbins (2006) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku yang dianut oleh karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan, PT. Sun Star motor Probolinggo menerapkan 5R yang diantaranya ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin.

Pada PT. Sun Star Motor Probolinggo lebih menerapkan budaya adaptif yang memiliki fokus strategi pada lingkungan eksternal lebih kepada strategi penjualan dan service. Ditemukan tipe penerapan budaya organisasi pada PT. Sun Star Motor Probolinggo yakni dari segi peningkatan kualitas kepemimpinan, keberanian untuk melakukan inovasi dan pengambilan resiko, fleksibilitas dan keaktifan dari sumber daya manusia.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada didalam organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia anggotanya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi, merupakan satuan norma yang terdiri atas keyakinan, sikap, core values dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Terdapat 7 karakteristik budaya organisasi yang diterapkan PT. Sun Star Motor Probolinggo diantaranya adalah inovasi, pengambilan resiko, orientasi pada hasil, perhatian terhadap perincian, orientasi pada sumber daya manusia, orientasi pada tim serta agresivitas dan stabilitas. Untuk inovasi-inovasi yang dilakukan adalah inovasi pada sistem keuangan, inovasi sistem layanan dengan slogan “Melayani dengan Hati”, dan inovasi sistem kinerja karyawan.

2.2.5.2. Pembentukan Budaya Organisasi

Didalam perjalanan sebuah organisasi atau perusahaan mengalami pasang surut, dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Budaya bisa dilihat sebagai suatu hal yang mengelilingi kehidupan anggota organisasi dari hari ke hari, bisa direayasa dan dibentuk. Menurut Robbins (2003) Jika budaya dikecilkan cakupannya ke tingkat organisasi atau bahkan kekelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya direayasa, diatur dan di ubah.

Menurut Robbins (2003), Budaya organisasi dapat dibentuk melalui beberapa cara. Cara tersebut biasanya melalui beberapa tahap diantaranya adalah :

1. Seseorang (pendiri) mempunyai sejumlah ide atau gagasan tentang suatu pembentukan organisasi baru.
2. Pendiri membawa satu atau lebih orang-orang kunci yang merupakan para pemikir dan membentuk sebuah kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri.

3. Kelompok tersebut memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan sebuah organisasi. Mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha, dan lain-lain mengenai suatu hal yang relevan.
4. Langkah terakhir yaitu orang-orang lain dibawa masuk kedalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti dan pada akhirnya menilai sebuah pembentukan sejarah bersama.

2.2.5.3. Indikator Budaya Organisasi

Robbins berdasarkan pendapat Gordon dan Commies (dalam Sucipto dan Siswanto, 2008: 151), menyatakan beberapa dimensi yang membedakan tingkatan budaya organisasi diantaranya adalah :

1. *Inisiatif individual*, Yaitu tingkat kreatifitas, inisiatif atau ketidak tergantungan individu dalam mengembangkan tugas-tugasnya dalam organisasi.
2. *Integrasi*, Yaitu tingkat kerjasama anatar unit atau sejauh mana koordinasi yang dilakukan untuk mendorong unit-unit atau bagian-bagian dalam organisasi agar bekerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. *Control*, Yaitu aturan-aturan dan pengawasan secara langsung yang dilakukan para pemimpin organisasi dalam mengendalikan perilaku bawahannya.
4. *Conflik toleransi*, Yaitu sejauh mana tingkat dorongan terhadap karyawan untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
5. *Communication*, Yaitu pola komunikasi yang ada dalam organisasi

2.2.5.4. Budaya Organisasi dalam Prespektif Islam

Dalam pandangan islam, budaya disebut dengan adab. Islam telah mewariskan adab islami yang mengatur etika dan norma-norma pemeluknya. Sehingga para pemeluk agama tidak terbawa kedalam budaya-budaya yang salah. Telah kita ketahui bersama, bahwa setiap budaya pasti memberikan sesuatu yang berbeda diantara individu satu dengan yang lainnya. Dalam Al-Qur'an telah di terangkan bahwa dunia ini terdiri dari berbagai macam budaya dan Allah memberikan isyarat agar kita melakukan interaksi dan memilah nama budaya yang terbaik dalam berorganisasi. Seperti firman Allah dalam surat Al-Hujarat ayat 13 yakni :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ

اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Dalam ayat diatas Allah mengajarkan kepada kita agar saling mengenal, bersuku-suku tanpa membeda-bedakan dalam hal apapun, ketika berkumpul dengan suatu kelompok atau organisasi hendaknya tetap menjaga stabilitas hubungan antar satu dengan lainnya, oleh karena itu Nabi Muhammad SAW apabila berperang menyusun barisan para sahabatnya sesuai dengan tugas masing-

masing sehingga terbentuk barisan yang kokoh (budaya), sehingga dengan cara seperti ini sempurna amal dan tercapailah kesempurnaan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2013: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi, Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Dea dan Sundari (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Ilham dkk (2020) dan Sunarsi (2021) yang menyatakan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Nitisemito (dalam Shalahudin, 2013) Lingkungan kerja ialah hal-hal yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab. lingkungan kerja juga disebutkan sebagai segala sesuatu disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya saat melakukan pekerjaan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Mestika dan Wasiman (2020), Kurniawan (2019) menyatakan lingkungan kerja yang didapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi mempengaruhi cara mengerjakan segala hal dalam organisasi termasuk sikap, perilaku dan kinerja semua anggota organisasi. Budaya organisasi atau perusahaan bersifat sangat persuasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Demikian juga budaya organisasi mampu menumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang.

Menurut Amnuai dalam (Pabundu, 2014: 4) Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Soedjono (2015) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi berhubungan dengan norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi atau perusahaan yang dijadikan acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dan berperilaku kepada sesama anggota organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan tersebut. Kinerja dari sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan. Budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan dan diimplementasikan oleh karyawan menjadi perilaku karyawan yang kemudian menentukan arah keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kencana (2019) dan Emita (2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, jika nilai budaya organisasi naik maka kinerja karyawan akan meningkat hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.4. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Budaya Organisasi

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*), untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai perspektif, salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2010: 86) disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Keith dalam Mangkunegara (2013: 129) disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Soegeng (2004) disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja dilakukan oleh seluruh anggota organisasi atau karyawan yg terlibat dan bekerja pada suatu perusahaan, disiplin yang tinggi memberikan dampak baik

bagi kinerja karyawan, pada penelitian ini disiplin kerja dapat diperkuat atau diperlemah oleh budaya organisasi yang merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) ataupun nonfisik (*unobservable*) yang khas berisi asumsi-asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan. Widia (2020) dan Bukhori (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. didukung oleh penelitian Umi Nadhiroh (2019) mengungkapkan variabel moderasi diduga memperkuat atau memperlemah mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja karyawan.

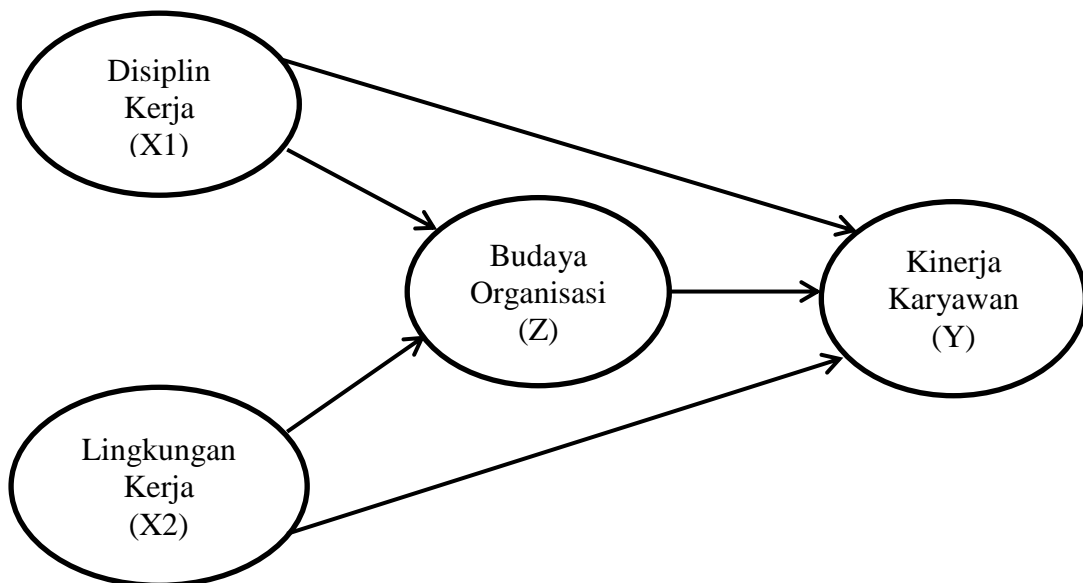
2.3.5. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Budaya Organisasi

Menurut Nugraha (2017: 65) Lingkungan kerja ialah apa saja yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Suhardi (2019: 299) Lingkungan kerja yaitu semua yang menyeluruh meliputi sarana maupun perlengkapan kerja yang berada di area lingkungan karyawan yang sedang dalam bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal serta prestasi dan kinerja karyawan akan tinggi.

Hasil penelitian Fiska (2019) dan Bura dkk (2019) menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian Nadhiroh (2019) mengungkapkan variabel moderasi diduga memperkuat atau memperlemah budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konsep

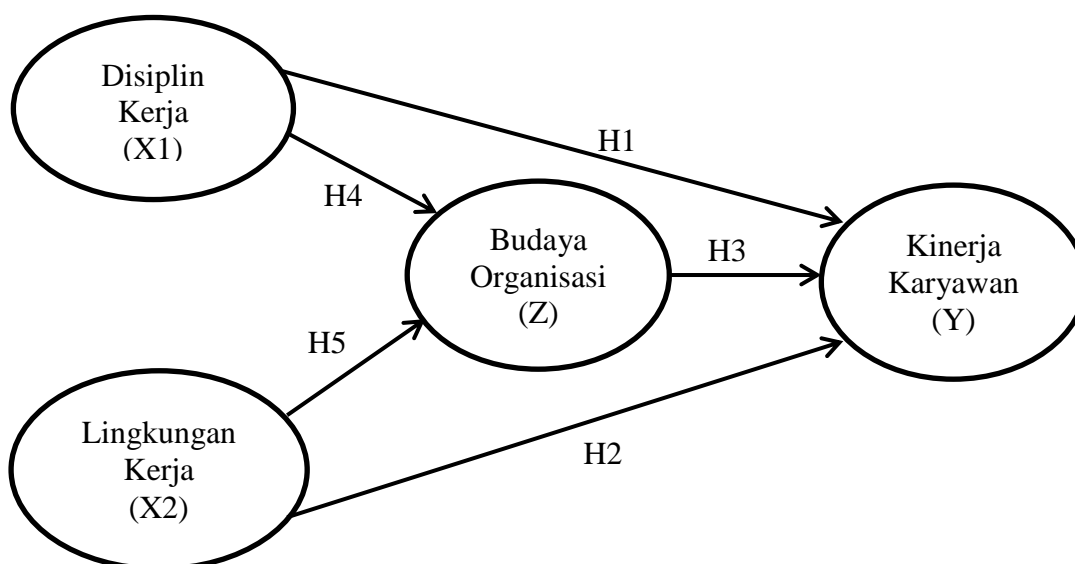
Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Sun Star Motor Probolinggo. Adapun Kerangka konsep yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis berikut ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang belum final atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk penelitian terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan dengan cara menyelidiki secara ilmiah (Muri Yusuf: 2005).



Gambar 2.2
Model Hipotesis

Hipotesis Penelitian :

H1: Diduga terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo.

H2: Diduga terdapat pengaruh pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo.

H3: Diduga terdapat pengaruh pada budaya Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo.

H4: Diduga terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja (X1) melalui budaya organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo.

H5: Diduga terdapat pengaruh pada variabel lingkungan kerja (X2) melalui budaya organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian kuantitatif umumnya untuk hipotesis atau mendukung hipotesis. Dan digunakan ketika peneliti ingin mengetahui apa saja hal yang memengaruhi terjadinya suatu fenomena dengan kata lain peneliti ingin mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian pada penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang ada antara Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, khususnya pada karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sun Star Motor Probolinggo atau yang lebih dikenal dengan nama MITSUBISHI MOTORS yang beralamat di jalan Soekarno Hatta No. 81 Kota Probolinggo, Jawa Timur.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Supriyanto & Machfudz (2010: 184) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi adalah kumpulan atau kelompok objek masalah yang akan dijadikan sebagai sasaran penelitian. Populasi yang di ambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo. Jumlah karyawan tersebut sebanyak 38 karyawan yang terbagi pada 3 (tiga) department yakni Sales (pelayanan penjualan) 18 karyawan, Service (pelayanan service) 11 karyawan dan Spar Parts (pelayanan genuine part) 9 karyawan. Jumlah populasi karyawan pada departement Sales (pelayanan penjualan), Service (pelayanan service) dan Spar Parts (pelayanan genuine part) dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Nama Departement dan Jumlah Karyawan

Nama Departement	Karyawan
Sales (pelayanan penjualan)	18 Karyawan
Service (pelayanan service)	11 Karyawan
Spar Part (pelayanan genuine part)	9 Karyawan
Jumlah	38 Karyawan

Sumber: PT. Sun Star Motor Probolinggo

3.3.2. Sampel

Menurut Supriyanto & Maharani (2013: 35) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang ada peneliti

menggunakan sampel seluruh karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo sebanyak 38 orang.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti.

Metode yang digunakan dalam mengambil sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 36) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 38 orang. Maka peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

3.5. Jenis Data

3.5.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti berdasarkan responden yang mengisi Angket/Kuisisioner. Pada penelitian survey, penggunaan angket/kuesioner merupakan hal yang pokok untuk pengumpulan data. Hasil angket/kuisisioner tersebut menghasilkan angka-angka, tabel analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Analisa data kuantitatif didasarkan pada hasil angket/kuisisioner. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survei langsung di PT. Sun Star

Motor Probolinggo. sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penunjang penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber yang digunakan untuk melengkapi penelitian. Diperoleh berdasarkan data/laporan-laporan tertulis yang dikeluarkan oleh subjek penelitian. Ditambah juga dengan membaca atau mempelajari buku-buku teks, catatan kuliah, makalah-makalah, internet dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian serta yang dapat menunjang penelitian ini. Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

1. Sejarah, literatur dan profil di PT. Sun Star Motor Probolinggo
2. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
3. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, dibutuhkan teknik dalam proses pengambilanya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara dan kuisisioner.

a. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini

yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di PT. Sun Star Motor Probolinggo.

b. Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015: 38) definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yakni disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan budaya organisasi.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Waktu	1. Mampu dan sanggup mentaati peraturan jam kerja kantor 2. Mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yg ditetapkan kantor 3. Datang dan hadir ketempat kerja dengan tepat waktu sesuai peraturan kantor 4. Mampu mengatur prioritas diri saat bekerja	(Robbins, 2008)
		Disiplin	1. Mampu dan sanggup mematuhi	

		Peraturan	<p>perintah dan peraturan kantor baik tertulis maupun tidak</p> <ol style="list-style-type: none"> Melakukan absensi sesuai waktu yang ditetapkan Mentaati penggunaan pakaian yang telah ditetapkan 	
		Disiplin Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> Menyelesaikan pekerjaan dengan baik Mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya Bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan 	
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja fisik	<ol style="list-style-type: none"> Merasa nyaman dengan penataan lingkungan kerja Tidak merasakan kebisingan yang bisa mengganggu konsentrasi Merasa tercukupi dengan fasilitas kantor 	Sedarmayanti (2011)
		Lingkungan Kerja Non Fisik	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki hubungan yang harmonis sesama teman kerja Memiliki peluang dan kesempatan untuk maju agar memperoleh hasil yang baik Merasa aman saat mengerjakan pekerjaan di lingkungan kerja 	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> Mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai target Sigap dan tanggap pada pekerjaan Saya dapat melebihi jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan kantor 	Dharma (Supriyanto dan Maharani 2013)
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> Mampu memberikan mutu terbaik pada perusahaan Mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan Menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan jujur 	
		Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi 	
4.	Budaya Organisasi (Z)	Inisiatif individu	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki inisiatif dan tingkat kreatifitas saat bekerja Ketidak tergantungan pada yang lain saat bekerja Selalu berusaha memberikan perubahan-perubahan kecil untuk kebaikan perusahaan 	Gordon dan Commies (Siswanto dan Sucipto 2008)
		Integrasi	<ol style="list-style-type: none"> Mampu bekerja sama dengan 	

			yang lain 2. Berkoordinasi terlebih dahulu sebelum bertindak 3. Merasa sangat perlu adanya evaluasi untuk kebaikan bersama (perusahaan)	
		Control	1. Merasa senang dengan adanya pengawasan langsung oleh pimpinan 2. Mampu mengendalikan diri saat bekerja 3. Membangun hubungan kerja yang profesional	
		Conflik toleransi	1. Lebih nyaman mengemukakan konflik, kritik dan saran secara terbuka 2. Tidak saling menyalahkan satu sama lain 3. Menyelesaikan permasalahan dengan mengutamakan kepentingan kantor	
		Communication	1. Menjalin komunikasi yang baik dengan sesama 2. Saling berbagi informasi penting dengan sesama 3. Terbuka menerima masukan baik dari pimpinan ataupun sesama 4. Senang bersikap ramah terhadap sesama	

3.8. Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 41) skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang digunakan untuk menguantitatifkan data dari sebuah pengukuran variabel. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan dalam proses pengukuran sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap kejadian dan keadaan sosial, dimana variabel dikembangkan menjadi indikator, indikator menjadi dasar dalam pembuatan item item pernyataan Sarjono dan Julianita (2011) dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013:43). Contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisisioner penelitian adalah :

- a. Jawaban A: sangat setuju dengan skor 5.
- b. Jawaban B: setuju dengan skor 4.
- c. Jawaban C: netral dengan skor 3.
- d. Jawaban D: tidak setuju dengan skor 2.
- e. Jawaban E: sangat tidak setuju dengan skor 1.

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015: 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskripsi bertujuan untuk menginteprestasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

3.9.2. Statistika Inferensial

Statistika inferensial (*statistic induktif* dan *statistik probabilitas*) adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan pernyataan Abdillah dan Jogiyanto (2015). Sesuai

dengan hipotesis yang telah dirumuskan maka penelitian ini menggunakan software *SmartPLS (Partial Least Square)*. *Partial Least Square* atau biasa disebut dengan PLS merupakan metode analisis yang digunakan pada semua skala data, tidak harus membutuhkan asumsi dan segala ukuran sampel kecil maupun besar. Menurut Sobur (2020) PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar dua variabel atau lebih variabel (*latent prediction*), dan bisa digunakan untuk menganalisis jalur (*path analysis*) pada jumlah sampel kecil (<100). Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel *laten* untuk tujuan prediksi estimasi.

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) *SmartPLS (Partial Least Square)* mempunyai beberapa keunggulan antara lain :

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks).
2. Mampu mengelola masalah multikolinieritas antara variabel independen.
3. Hasil tetap kokoh (*robust*) walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (*missing value*)
4. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif
6. Dapat digunakan pada sampel kecil.
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal.

8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda yaitu nominal, ordinal dan kontinu.

SmartPLS menggunakan literasi *algorithm* dalam mengukur variabel indikator dan memberikan jumlah bobot untuk variabel *laten* lainnya. Prosedur *bootsraping* digunakan untuk mengevaluasi korelasi variabel *laten* yang terbentuk, tergambar pada analisis jalur (*part anlysis*) nilai koefisien korelasi, korelasi determinan (R-Squared) dan signifikan kontribusi variabel eksogen dan endogen. Software yang digunakan menganalisis PLS dalam penelitian ini adalah SmartPLS. Berikut ini beberapa yang dapat dilakukan dalam menganalisis dengan menggunakan PLS, antara lain sebagai berikut :

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. *Outer model* dalam penelitian ini menggunakan indikator formatif, karena semua indikator membentuk variabel *laten*.

Berikut ini langkah-langkah *OuterModel* :

- a. Validitas konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen ini dapat dilihat dari ukuran *Loading Factor* untuk mengetahui besarnya korelasi setiap indikator dengan konstruk. *Loading factor* merupakan standar estimasi bobot yang menghubungkan antara faktor dengan indikator. Standar *loading factor* adalah antara 0 sampai dengan nilai 1. *Loading*

factor signifikan valid bila mendekati nilai 1, maka dapat dikatakan bahwa nilai bobot (*estimate weight*) model pengukuran semakin kuat.

b. Validitas Deskriminan

Validitas dekriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi. Cara untuk menguji validitas deskriminan dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat : 1) Nilai *Cross loading* corelation untuk setiap variabel konstruk harus $> 0,70$; 2) membandingkan nilai *Fornell-Larker Criterion* untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model; 3) validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari nilai *Fornell-larket Criterion* untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya.

Tabel 3.3
Ringkasan rule of Thumb Uji Validitas Convergent dan Discriminant

Validitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Convergent	Loading Faktor	<ul style="list-style-type: none"> • $>0,70$ untuk <i>confrimatory research</i> • $>0,60$ untuk <i>explaratory research</i>
	Comoposite Realibility	<ul style="list-style-type: none"> • $>0,70$ untuk <i>Confrimatory research</i> • $>0,50$ untuk <i>explaratory research</i>
	AVE	<ul style="list-style-type: none"> • $>0,50$ untuk <i>confrimatory</i> dan <i>explaratory research</i>
Validitas Discriminant	Cross Loading	<ul style="list-style-type: none"> • $>0,70$ untuk setiap variabel
	Fornell-larker Criterion	<ul style="list-style-type: none"> • Korelasi antar konstruk laten $> 0,70$

Sumber: Sobur, 2020

c. *Composite Reliability*

Uji *Composite Reliability* sebagai alternatif dari uji *Cronbach Alpha*, untuk mengukur *convergent validity* sebuah model reflektif.. Menurut para peneliti bahwa *Composite Reliability* nilainya lebih tinggi dari pada *Cronbach Alpha*. Nilai *Composite Reliability* bervariasi dari nol sampai dengan angka 1. Untuk peneliti eksplorasi, nilai *composite reliability* minimal adalah 0,60 (Chin, 1998: Hock 7 ringe, 2006) atau lebih dari 0,70 pada penelitian konfirmasi (Henseler, Ringle and Sarstedt, 2012). Nilai *composite reliability* > 0,90 mengindikasikan nilai varian error yang kecil (minor).

Tabel 3.4
Ringkasan Rule of thumb Uji Reliabilitas Konstruk

Parameter	Rule of thumb
Composite Reliability	<ul style="list-style-type: none"> • >0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • 0,60-0,70 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>
Cronbach's Alpha	<ul style="list-style-type: none"> • >0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • >0,60 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>

Sumber: Sobur, 2020

2. Model Struktural (Inner Model)

Inner model merupakan atau biasa disebut dengan *inner relation*, menggambarkan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Inner model menunjukkan kualitas signifikan dalam hipotesis. Skor *inner model* yang ditunjukkan oleh T-Statistik harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua ekor dan diatas 1,64 untuk hipotesis 1 ekor. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data persamaan struktural dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau biasa disebut dengan model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Perancangan model struktural hubungan antar variabel *laten* berpedoman pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

b. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau biasa disebut model pengukuran mengartikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah hasilnya *reflektif* atau *formatif*, berdasarkan pengertian variabel.

c. Membuat diagram jalur

d. Konversi diagram jalur ke sistem

e. Estimasi model: *Wight*, *Koefisien* jalur dan *Loading*

Metode pendugaan parameter (*estimasi*) dalam *Partial Last Square* (PLS) merupakan metode kuadrat terkecil. Metode perhitungan digunakan dengan cara iterasi, dimana iterasi akan berhenti jika sudah mencapai kondisi konvergen. Pendugaan parameter didalam PLS meliputi 3 hal, yaitu :

- *Weight estimate* yang dipakai untuk menghitung data variabel laten
- *Path estimate* yang menghubungkan antar variabel *laten* dengan estimasi loading, antara variabel laten dengan indikatornya.
- *Means* dan parameter lokasi (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

- Interpretasi model interpretasi ini berdasarkan kepada hasil model struktural.

3.9.3. Uji Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel yang digunakan peneliti untuk mempengaruhi baik memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel tetap). Menurut Ghozali (2013: 219) *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda yang didalamnya mengandung unsur interaksi yang dihasilkan dari perkalian dua atau lebih variabel independen. Variabel perkalian antara disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (Z) merupakan variabel *moderating* karena menggambarkan pengaruh *moderating* variabel budaya organisasi (Z) terhadap disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

Klarifikasi model moderasi :

1. Jika variabel moderasi (Z) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) namun berhubungan dengan variabel dependen (Y) maka variabel Z tersebut bukanlah variabel moderator melainkan variabel independen.
2. Jika variabel moderasi (Z) terdapat hubungan dengan variabel independen (X) dan juga tidak ada hubungan dengan variabel dependen (Y) maka variabel Z tersebut merupakan variabel Moderasi (Z) tersebut adalah *ariael moderator homologizer*.

3. Jika variabel moderasi (Z) berinteraksi dengan variabel independen (X) dan juga berhubungan signifikan terhadap variabel dependen (Y) maka variabel Z tersebut merupakan variabel quasi dependen (moderasi semu). Hal ini dikarenakan variabel Z tersebut dapat berperan sebagai moderator juga sebagai variabel independen.
4. Jika variabel moderator (Z) berinteraksi dengan variabel dependen (X) namun tidak adanya hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), maka variabel moderasi (Z) tersebut adalah variabel pure moderator (moderasi murni).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Sun Motor lahir dari sebuah tekad dan kegigihan Bapak dan Ibu Sundoro Hosea pada tahun 1974 di Solo, Jawa Tengah. Dengan nama UD Sun Motor, bidang usaha yang ditekuni pada awalnya adalah kredit mobil di beberapa kota di Jawa Tengah. Dengan semangat dan kerja keras, usaha ini berkembang menjadi dealer besar mobil dan sepeda motor, bahkan melangkah juga ke bisnis lain. Salah satu cabang Sun Motor berada di Kota Probolinggo yang beralamat di Jalan SukarnoHatta No.81 Kota Probolinggo, Jawa Timur.

Sun Motor atau PT. Sun Star Motor yang lebih dikenal dengan nama Dealer Mitsubishi tidak hanya melayani pembelian mobil secara Cash & Kreadit dengan dua jenis kendaraan yakni kendaraan Penumpang & kendaraan Niaga, namun juga menyediakan pelayanan service dan pelayanan genuine part, cara promosi yang digunakan oleh perusahaan ini dilakukan dalam berbagai bentuk antara lain Personal Selling, Sales Promotion dan Public Relation. Di Dealer ini mempunyai keunggulan tersendiri dari dealer lain, terdapat empat keunggulan yang dimiliki antara lain (1) Service Booking adalah fasilitas untuk melakukan perjanjian service kendaraan di dealer resmi mitsubishi, (2) Service Quick Pit adalah layanan untuk melakukan service berkala hanya dalam waktu 1 jam. (3) Genuiene Parts adalah layanan suku cadang, Spare Part Mitsubishi yang tersedia

di dealer-dealer resmi dan tersebar di seluruh jaringan mitsubishi di Indonesia. (4) MWS (Mobile Workshop Service) adalah layanan berupa fasilitas service dengan menggunakan Mitsubishi Colt Diesel & Fuso yang dilengkapi dengan peralatan service.

Didukung lebih dari 5.000 karyawan yang secara berkala mendapat pelatihan dan pengembangan, PT. Sun Star Motor terus menepaki bisnis dengan visi menjadi perusahaan terkemuka dan menciptakan nilai tambah bagi stakeholders-nya. Untuk memenuhi hal tersebut, PT. Sun Star Motor tak akan berhenti memberikan produk dan layanan berkualitas dengan harga yang kompetitif.

4.1.2. Visi Misi Perusahaan

A. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang terkemuka dan menciptakan nilai bagi stakeholder.

B. Misi Perusahaan

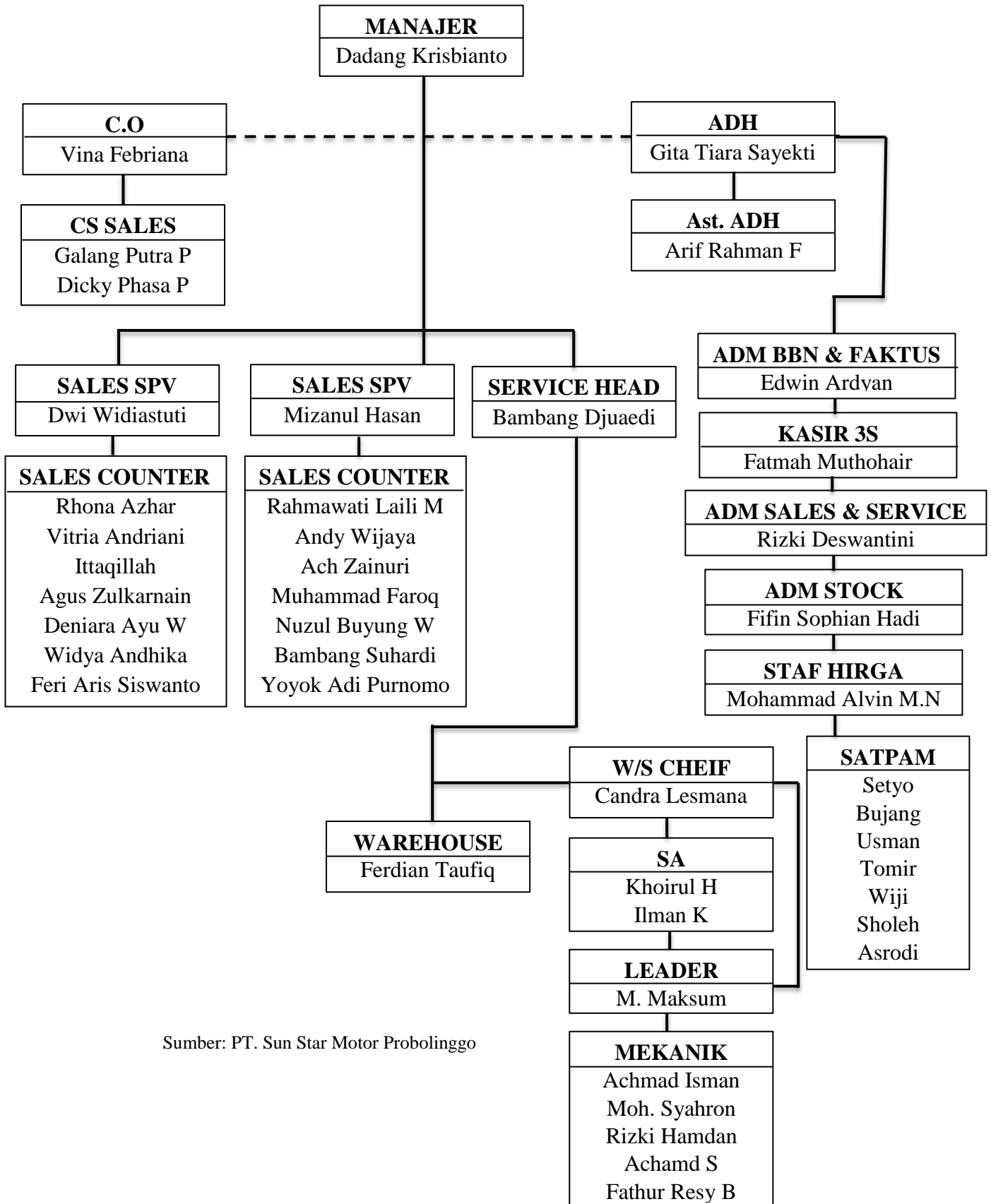
- Mengantisipasi kecenderungan pasar dan kebutuhan pelanggan.
- Mengutamakan manajemen yang profesional dan berintegritas.
- Mengembangkan sumber daya manusia serta memberi penghargaan atas prestasi kerja.
- Mengembangkan budaya inovatif.
- Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

C. Nilai-Nilai

- Profesionalisme
- Integritas
- Kerjasama Tim
- Kepuasan Pelanggan
- Organisasi Pembelajaran dan Penyempurnaan Terus Menerus

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Sun Star Motor Probolinggo



Sumber: PT. Sun Star Motor Probolinggo

4.1.4. Lokasi Perusahaan

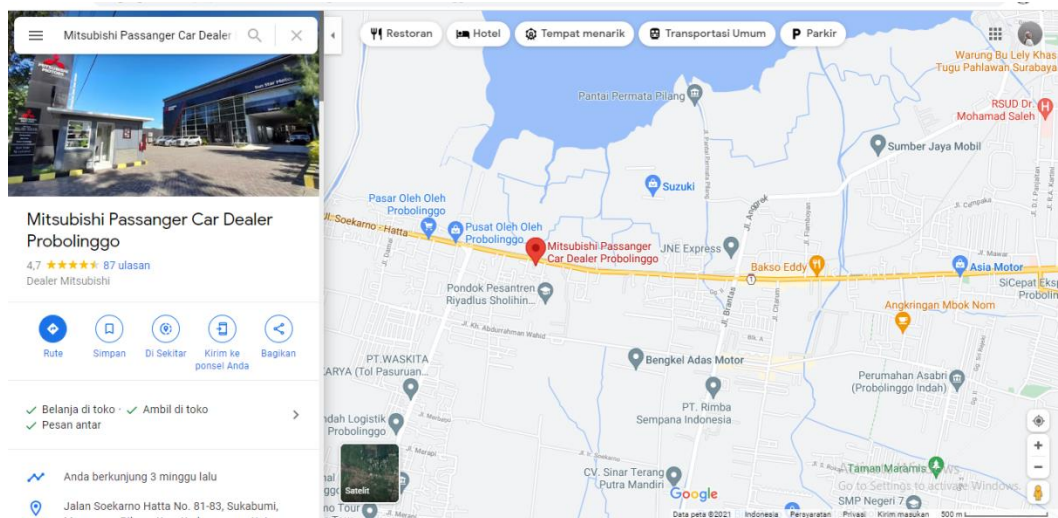
Lokasi PT. Sun Star Motor Probolinggo sangat mudah untuk ditemukan, sehingga pemilihan lokasi perusahaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi dan menentukan kelancaran pada proses yang terjadi pada perusahaan.

Kantor : Jalan Sukarno Hatta No.81 Kota Probolinggo, Jawa Timur.

No. Telp : Sales 0335-436833

Service 0335-426806

Gambar 4.2
Lokasi Kantor PT. Sun Star Motor Probolinggo



Sumber: Titik Lokasi Kantor PT. Sun Star Motor Probolinggo

4.1.5. Logo Perusahaan

Gambar 4.3
Logo PT. Sun Star Motor Probolinggo



Sumber: PT. Sun Star Motor Probolinggo

4.2. Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pekerja dan lama bekerja. Terdapat sebanyak 38 sampel karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut.

4.2.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	27	71%
2	Perempuan	11	28%
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo didominasi oleh karyawan laki-laki jika dibandingkan karyawan perempuan, dengan persentase berjenis kelamin laki-laki sejumlah 27 atau 71% dan perempuan sejumlah 11 atau 28%.

4.2.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 tahun	25	65%
>31 tahun	13	34%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer Dioleh (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa yang berusia < 30 tahun sejumlah 25 atau 65% dan yang berusia > 31 tahun sejumlah 13 atau 34%. Pekerja pada PT. Sun Star Motor Probolinggo yang paling muda berusia < 30 tahun, hal ini mengindikasikan bahwa mereka yang berusia lebih muda lebih dibutuhkan dari pada yang lebih tua.

4.2.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 10 tahun	29	76%
> 11 tahun	9	23%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa yang menempuh kerja < 10 tahun sejumlah 29 atau 76%, dan masa kerja > 11 tahun sejumlah 9 atau 23%. Maka pada PT. Sun Star Motor Probolinggo paling banyak karyawan berdasarkan masa kerja adalah karyawan yang < 10 tahun bekerja.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel. Dalam penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Budaya Organisasi (Z). Berikut ini deskripsi jawaban dari responden yang dikelompokkan berdasarkan tiap variabel.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	2	5,3	15	39,5	21	55,3	38	100	4,50
2	0	0	0	0	6	15,8	17	44,7	15	39,5	38	100	4,24
3	0	0	0	0	7	18,4	21	55,3	10	26,3	38	100	4,08
4	0	0	0	0	11	28,9	7	18,4	20	52,6	38	100	4,24
5	0	0	0	0	3	7,9	15	39,5	20	52,6	38	100	4,45
6	0	0	0	0	9	23,7	7	18,4	22	57,9	38	100	4,34
7	0	0	0	0	5	13,2	15	39,5	18	47,4	38	100	4,34
8	0	0	0	0	6	15,8	9	23,7	23	60,5	38	100	4,45
9	0	0	0	0	2	5,3	22	57,9	14	36,8	38	100	4,32
10	0	0	0	0	6	15,8	15	39,5	17	44,7	38	100	4,29
Mean													4,325

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki 10 item pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item nomor 8, dan mayoritas menjawab setuju pada item pertanyaan nomor 9.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	6	15,8	26	68,4	6	15,8	38	100	4,00
2	0	0	0	0	7	18,4	20	52,6	11	28,9	38	100	4,11
3	0	0	0	0	6	15,8	19	50,0	13	34,2	38	100	4,18

4	0	0	0	0	7	18,4	16	42,1	15	39,5	38	100	4,21
5	0	0	0	0	7	18,4	20	52,6	11	28,9	38	100	4,11
6	0	0	0	0	5	13,2	18	47,4	15	39,5	38	100	4,26
Mean													4,145

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki 6 item pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item pertanyaan nomor 4 dan 6, dan mayoritas menjawab setuju pada item nomor 1.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	3	7,9	29	76,3	6	15,8	38	100	4,08
2	0	0	0	0	3	7,9	24	63,2	11	28,9	38	100	4,21
3	0	0	0	0	4	10,5	12	31,6	22	57,9	38	100	4,47
4	0	0	0	0	1	2,6	23	60,5	14	35,8	38	100	4,34
5	0	0	0	0	3	7,9	20	52,6	15	39,5	38	100	4,32
6	0	0	0	0	3	7,9	23	60,5	12	31,6	38	100	4,24
7	0	0	0	0	1	2,6	26	68,4	11	28,9	38	100	4,26
8	0	0	0	0	4	10,5	19	50,5	15	39,5	38	100	4,29
9	0	0	0	0	5	13,2	24	63,2	9	23,7	38	100	4,11
10	0	0	0	0	4	10,5	23	60,5	11	28,9	38	100	4,18
Mean													4,24

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 10 item pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju

pada item pertanyaan nomor 3, dan mayoritas menjawab setuju pada item pertanyaan nomor 1.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (Z)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (Z)

No	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	4	10,5	22	57,9	12	31,6	38	100	4,21
2	0	0	0	0	7	18,4	9	23,7	22	57,9	38	100	4,39
3	0	0	0	0	7	18,4	17	44,7	14	36,8	38	100	4,18
4	0	0	0	0	4	10,5	22	57,9	12	31,6	38	100	4,21
5	0	0	0	0	1	2,6	24	63,2	13	34,2	38	100	4,32
6	0	0	0	0	3	7,9	24	63,2	11	28,9	38	100	4,21
7	0	0	0	0	7	18,4	16	42,1	15	39,5	38	100	4,21
8	0	0	0	0	7	18,4	18	47,4	13	34,2	38	100	4,16
9	0	0	0	0	5	13,2	19	50,0	14	36,8	38	100	4,24
10	0	0	0	0	6	15,8	20	52,6	12	31,6	38	100	4,16
11	0	0	0	0	4	10,5	22	57,9	12	31,6	38	100	4,21
12	0	0	0	0	3	7,9	22	57,9	13	34,2	38	100	4,26
13	0	0	0	0	9	23,7	15	39,5	14	36,8	38	100	4,13
14	0	0	0	0	5	13,2	22	57,9	11	28,9	38	100	4,16
15	0	0	0	0	3	7,9	23	60,5	12	31,6	38	100	4,24
16	0	0	0	0	5	13,2	19	50	14	36,8	38	100	4,24
Mean													4,220

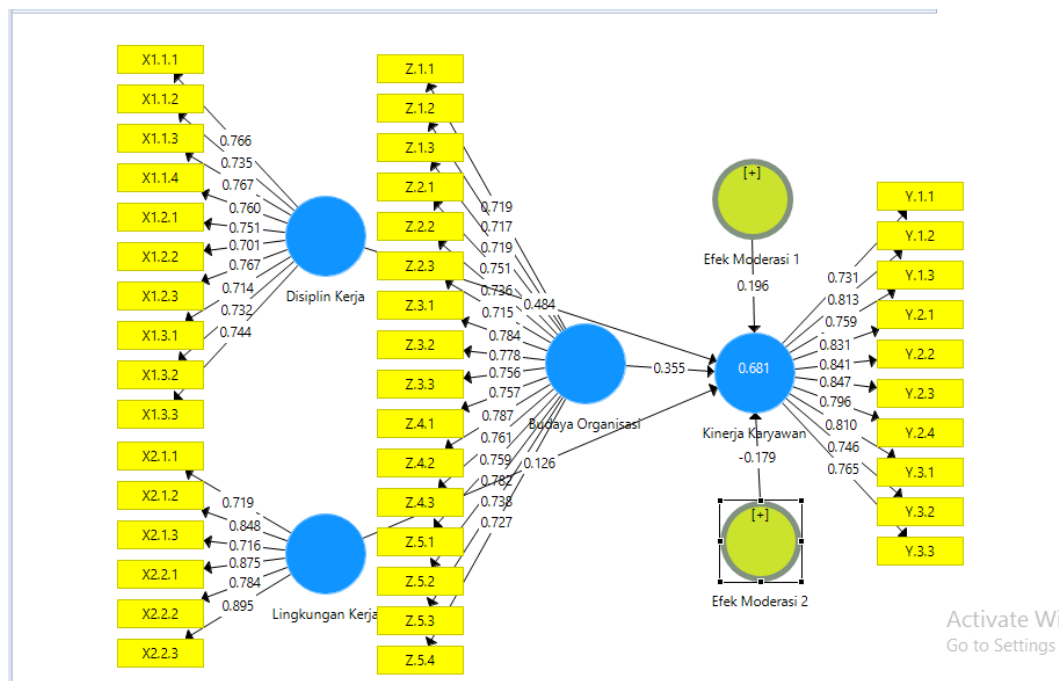
Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa variabel budaya organisasi (Z) memiliki 16 item pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item nomor 2, dan mayoritas menjawab setuju pada item pertanyaan nomor 5 dan 6.

4.2.3. Uji Partial Least Square (PLS)

Analisis *Partial Least Square (PLS)* bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Budaya Organisasi (Z).

4.2.3.1. Outer Model

Gambar 4.4
Hasil *Output PLS Algorithm*



Sumber: Smart PLS 2021

Berdasarkan hasil *output PLS algorithm* diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai yang menyajikan data nilai *loading factor*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* yang bertujuan untuk mengetahui signifikan kelayakan data pada suatu penelitian. Gambar diatas mengindikasikan bahwa semua indikator pembentuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan budaya organisasi sudah valid dan terdapat keterkaitan yang baik antara indikator dengan

masing-masing konstruk karena telah memenuhi kriteria yakni *loading factor* konstruk harus diatas 0.70. Ukuran *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *cronsbach's alpha* dan *composite reliability*. Berdasarkan gambar 4.4 maka didapati nilai sebagai berikut:

Tabel 4.8
Validitas dan realibilitas konstruk

Variabel	<i>Cronsbach's Alpha</i>	Rho_A	Realibilitas Komposit	AVE
Disiplin Kerja	0.911	0.915	0.925	0.554
Lingkungan Kerja	0.924	0.823	0.919	0.655
Kinerja Karyawan	0.935	0.938	0.945	0.632
Budaya Organisasi	0.948	0.952	0.953	0.562

Sumber: Output SmartPLS 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh *cronsbach alpha* dan *composite reability* telah memenuhi kriteria karena telah diatas 0,5 dan *convergent validity* dapat dilihat pada nilai *Average Varian Extracted (AVE)* yang telah memenuhi kriteria karen telah diatas 0.5. Agar lebih valid disajikan uji validitas sebagai barikut:

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu data kuisisioner dalam mengukur sebuah konsep, dan pada dasarnya digunakan korelasi pearson. Sugiono (1999) dalam (Supriyanto & Machfudz 2010: 248) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan terhadap item yang valid ataupun tidak valid dapat diketahui melalui cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, yaitu apabila skor r hitung $>$ r tabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan

valid, sebaliknya jika skor r hitung $<$ r tabel (0,209) maka instrumen dikatakan tidak valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A	Disiplin Kerja (X1)			
1.	X1.1.1		0.766	Valid
2.	X1.1.2		0.735	Valid
3.	X1.1.3		0.767	Valid
4.	X1.1.4		0.760	Valid
5.	X1.2.1		0.751	Valid
6.	X1.2.2		0.701	Valid
7.	X1.2.3		0.767	Valid
8.	X1.3.1		0.714	Valid
9.	X1.3.2		0.737	Valid
10.	X1.3.3		0.744	Valid
B.	Lingkungan Kerja (X2)			
11.	X2.1.1		0.719	Valid
12.	X2.1.2		0.848	Valid
13.	X2.1.3		0.716	Valid
14.	X2.2.1		0.875	Valid
15.	X2.2.2		0.784	Valid
16.	X2.2.3		0.895	Valid
C.	Kinerja Karyawan (Y)			
17.	Y.1.1		0.731	Valid
18.	Y.1.2		0.813	Valid
19.	Y.1.3		0.759	Valid
20.	Y.2.1		0.831	Valid
21.	Y.2.2		0.841	Valid
22.	Y.2.3		0.847	Valid
23.	Y.2.4		0.796	Valid
24.	Y.3.1		0.810	Valid
25.	Y.3.2		0.746	Valid
26.	Y. 3.3		0.765	Valid
D.	Budaya Organisasi (Z)			
27.	Z.1.1		0.719	Valid
28.	Z.1.2		0.717	Valid
29.	Z.1.3		0.719	Valid
30.	Z.2.1		0.751	Valid
31.	Z.2.2		0.736	Valid

32.	Z.2.3	0.715	Valid
33.	Z.3.1	0.784	Valid
34.	Z.3.2	0.778	Valid
35.	Z.3.3	0.756	Valid
36.	Z.4.1	0.757	Valid
37.	Z.4.2	0.787	Valid
38.	Z.4.3	0.761	Valid
39.	Z.5.1	0.759	Valid
40.	Z.5.2	0.782	Valid
41.	Z.5.3	0.738	Valid
42.	Z.5.4	0.727	Valid

Berdasarkan Tabel. 4.9 diketahui nilai koefisien terhadap masing-masing variabel, yakni variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Budaya Organisasi (Z). Dimana hasil uji validitas masing-masing variabel menunjukkan angka diatas 0,70. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pada variabel tersebut dikatakan valid.

Ukuran *discriminant validity* dapat dilihat melalui nilai *cross loading* dan membandingkan dengan akar AVE dengan korelasi antar konstruk.

Tabel 4.10
Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Efek Moderasi 1	Efek Moderasi 2	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1*Z	-0.226	-0.313	1.000	-0.014	-0.052	-0.031
X2*Z	-0.072	-0.030	-0.014	1.000	-0.223	-0.094
X1.1.1	0.643	0.766	-0.232	0.074	0.563	-0.010
X1.1.2	0.608	0.735	0.060	0.074	0.548	0.037
X1.1.3	0.640	0.767	-0.229	-0.095	0.570	0.287
X1.1.4	0.638	0.760	-0.218	0.007	0.473	0.112
X1.2.1	0.477	0.751	-0.099	0.139	0.537	-0.046
X1.2.2	0.653	0.701	-0.348	-0.069	0.378	-0.004

X1.2.3	0.697	0.767	-0.315	-0.111	0.694	0.190
X1.3.1	0.672	0.714	-0.422	0.022	0.505	-0.043
X1.3.2	0.604	0.732	-0.262	-0.174	0.608	0.241
X1.3.3	0.512	0.744	-0.289	-0.054	0.528	-0.025
X2.1.1	-0.052	-0.076	-0.035	-0.230	-0.079	0.719
X2.1.2	-0.020	-0.027	-0.063	-0.139	0.103	0.848
X2.1.3	0.095	0.188	-0.116	-0.176	0.063	0.716
X2.2.1	0.099	0.054	0.012	-0.078	0.212	0.875
X2.2.2	0.016	0.064	-0.041	-0.185	0.087	0.784
X2.2.3	0.173	0.064	-0.019	-0.045	0.234	0.895
Y.1.1	0.387	0.064	0.029	-0.468	0.731	0.150
Y.1.2	0.491	0.064	-0.015	-0.354	0.813	0.262
Y.1.3	0.572	0.064	-0.313	-0.197	0.759	0.232
Y.2.1	0.672	0.064	0.132	0.037	0.831	0.173
Y.2.2	0.622	0.064	-0.024	-0.050	0.841	0.232
Y.2.3	0.626	0.064	-0.001	-0.155	0.847	0.199
Y.2.4	0.539	0.064	0.146	-0.113	0.796	0.076
Y.3.1	0.667	0.064	-0.190	-0.261	0.810	0.157
Y.3.2	0.701	0.064	-0.130	-0.289	0.746	0.133
Y.3.3	0.539	0.064	0.022	-0.022	0.765	0.266
Z.1.1	0.719	0.064	-0.325	-0.225	0.469	0.071
Z.1.2	0.117	0.064	-0.413	-0.017	0.438	0.063
Z.1.3	0.719	0.064	-0.026	-0.070	0.427	0.233
Z.2.1	0.751	0.064	-0.100	-0.104	0.561	0.038
Z.2.2	0.736	0.064	0.008	-0.203	0.678	0.310
Z.2.3	0.715	0.064	-0.015	0.043	0.528	0.045
Z.3.1	0.784	0.064	-0.243	-0.006	0.585	0.102
Z.3.2	0.778	0.064	-0.249	-0.059	0.708	0.073
Z.3.3	0.756	0.064	-0.236	0.015	0.514	0.207

Z.4.1	0.757	0.064	-0.325	0.094	0.588	0.097
Z.4.2	0.787	0.064	-0.174	-0.100	0.543	-0.022
Z.4.3	0.761	0.064	-0.266	0.010	0.446	0.011
Z.5.1	0.759	0.064	-0.009	0.045	0.646	0.120
Z.5.2	0.782	0.064	-0.195	-0.139	0.605	0.067
Z.5.3	0.738	0.064	-0.262	-0.097	0.427	-0.018
Z.5.4	0.727	0.064	0.010	-0.048	0.549	0.116

Sumber: Cross Loading SmartPLS 2021

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa nilai dari *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya dengan nilai $> 0,5$. Hal ini menandakan bahwa hasil instrumen penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

Selain itu langkah untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan melihat *Average variance extracted* (AVE) dan membandingkannya dengan korelasi antar konstruk. Dalam hal ini, apabila AVE konstruk $> 0,5$ dari seluruh konstruk lainnya maka dapat dikatakan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik (Supriyanto & Maharani 2013: 101).

Tabel 4.11
Hasil Uji antar konstruk

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Efek Moderasi 1	Efek Moderasi 2	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Z	0.750					
X1	0.825	0.744				
Efek Moderasi 1	-0.226	0.313	1.000			
Efek Moderasi 2	-0.742	-0.030	-0.014	1.000		

Y	0.743	0.740	-0.052	-0.223	0.795	
X2	0.131	0.111	-0.031	-0.094	0.237	0.809

Sumber: Output SmartPLS 2021

Tabel 4.12
Hasil Nilai AVE

Variabel	AVE
Disiplin Kerja	0.554
Lingkungan Kerja	0.655
Kinerja Karyawan	0.632
Budaya Organisasi	0.562

Sumber: Output SmartPLS 2021

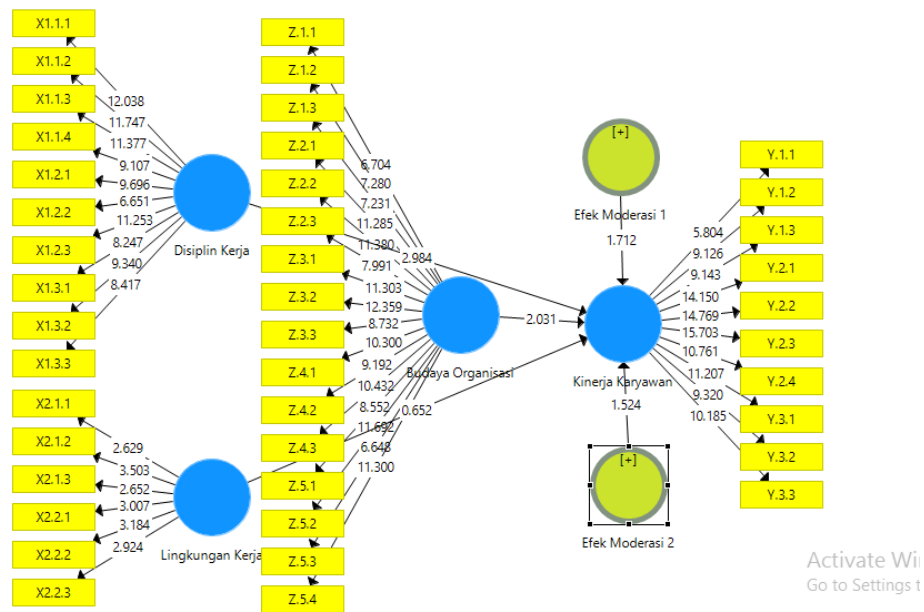
Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa indikator memiliki nilai AVE > 0,5. Dimana nilai AVE disiplin kerja 0,554, AVE lingkungan kerja 0.655, AVE kinerja karyawan 0.632 dan AVE budaya organisasi 0.562.

4.2.3.2. Evaluasi Model Struktural

Pengujian *inner model* bertujuan untuk melihat hasil evaluasi model struktural, khususnya signifikan dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependennya. Pada nilai *inner model* atau *modelatut path coefficients* akan menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Model struktural dievaluasi dengan R² yang digunakan untuk mengukur variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji model struktural ini dapat dilihat dari nilai T-Statistik yang mencerminkan oleh tabel *path coefficients*.

4.2.3.2.1. Inner Model

Gambar 4.5
Hasil Output Bootstrapping



Sumber: SmartPLS 2021

Tabel 4.13
Total Effect (Means, STDEV, T-Values)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Value	Keterangan
Disiplin Kerja > Kinerja Karyawan	0.484	0.469	0.156	2.984	0.002	Signifikan
Lingkungan Kerja > Kinerja Karyawan	0.126	0.104	0.192	0.652	0.512	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi > Kinerja Karyawan	0.355	0.365	0.176	2.031	0.044	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.13, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo memiliki nilai P Value yang didapatkan bernilai positif yaitu 0,002 dan T statistik 2,984. Nilai tersebut dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H1 diterima.
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo memiliki P Value yang didapatkan bernilai 0.512 dan T statistik 0.652. Nilai tersebut dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H2 ditolak.
3. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo memiliki nilai P value yang didapatkan bernilai positif yakni 0.044 dan T statistik 2.031. Nilai tersebut dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Maka H3 diterima.

4.2.3.3. Hasil Uji Moderasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Efek Moderasi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Value	Keterangan
Efek Moderasi 1 > Kinerja Karyawan	0.196	0.194	0.115	1.712	0.089	Tidak Signifikan
Efek Moderasi 2 > Kinerja Karyawan	-0.179	-0,161	0.121	1.524	0.140	Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 2021

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dijelaskan bahwa setelah menambahkan efek variabel moderasi, maka dijabkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki T Statistik sebesar 1.712, setelah dimoderasi oleh budaya organisasi dan didapati P Value sebesar 0,089. Nilai tersebut tidak memenuhi parameter yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan setelah adanya total efek moderasi maka variabel budaya organisasi tidak mampu memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H4 ditolak
2. Lingkungan kerja memiliki T Statistik sebesar 1.524, setelah dimoderasi oleh budaya organisasin dan didapati P Value sebesar 0.140. Nilai tersebut tidak memenuhi parameter yang disyaratkan, sehingga dapat disimpulkan setelah adanya total efek moderasi maka variabel budaya organisasi tidak mampu memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H5 ditolak.

4.2.3.4. Goodnes Of Offit Model

Goodnes of Fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengukur sejauh mana model prediksi ini baik, maka dapat melakukan evaluasi independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil R-Square

	R-Square	Adjust R Square
Kinerja Karyawan	0.681	0.631

Sumber: Output SmartPLS 2021

Dari tabel 4.15 yang menunjukkan R square variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,681 atau 68,1% . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang mampu dijelaskan yakni sebesar 68,1%. sedangkan sisa presentasinya sebesar 31,9% merupakan kontribusi lainnya yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. Sun Star Motor Probolinggo.

4.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo dengan hasil P value 0.002. Hasil analisis menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan maka kualitas kinerja yang dihasilkan juga semakin baik.

Jadi hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini diterima. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bukhori dan Kusuma (2018), Dea & Sundari (2019), dan Malau (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Dengan disiplin kerja, seorang karyawan termotivasi dan memiliki komitmen dalam peningkatan kinerjanya. Bentuk disiplin kerja karyawan dapat berupa datang dan pulang ke tempat kerja tepat waktu, menggunakan fasilitas kantor dan peralatan kantor dengan baik, menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, serta menjalankan aturan organisasi dengan baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut De Cenzo dan Robbins (dalam Nurmansyah, 2011: 260) Disiplin kerja adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar dari perilaku yang dapat diterima organisasi. Menurut Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Orang yang disiplin selain taat aturan juga tidak suka menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya. Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam bersabda, “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”. (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)

Disiplin juga berarti konsisten dan istiqamah dalam kebaikan dan kebenaran. Tidak mudah berubah-ubah atau digoyahkan sikap dan perdiriannya, sebagaimana diperintahkan oleh Allah SWT dalam QS. Hud ayat 112 sebagai berikut :

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرًا

Artinya: “Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas” (QS. Hud: 112).

Mengingat arti penting disiplin dalam kehidupan, maka sudah semestinya kita menjadi pribadi-pribadi yang disiplin yang diwujudkan melalui taat aturan, konsisten antara ucapan dan perbuatan, serta pandai memanfaatkan kesempatan dan tepat waktu.

4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Star Motor Probolinggo, dengan nilai P Value 0.512 yang menunjukkan

tidak ada pengaruh apapun antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menyatakan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana lingkungan kerja yang kurang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Jadi hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditolak. Dijelaskan bahwa lingkungan kerja kurang kondusif karena ruang kerja bersebelahan dengan tempat service sehingga karyawan merasa kurang fokus saat bekerja, dan penataan barang yang kurang tepat serta kapasitas ruang kerja yang kurang luas menjadi alasan karyawan kurang nyaman saat bekerja sehingga mempengaruhi hasil kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto (2020) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada seperti terdapat beberapa penataan barang yang kurang sesuai, Fasilitas yang kurang memadai dan kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan satu dengan yang lainnya.

Penelitian tersebut tidak jauh beda dengan yang terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, karena masih terdapat hubungan yang kurang harmonis antar sesama rekan kerja, hal ini sangat terlihat pada karyawan sales SPV yang kurang berbaur antara sales satu dengan lainnya, karena sejatinya dukungan organisasi dan rekan kerja yang menjadi tempat bekerja merupakan salah satu yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Sumaatmadja dalam (Surodilogo 2010: 15), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan dalam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011: 260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam ruang dan waktu lingkungan ruang mencakup Bumi Air hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi yang semua diciptakan Allah SWT untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman pemeliharaan serta pembimbingan agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptanya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Qasas ayat 77 sebagai berikut :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ

الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirar, dan jnagnalah kmau melupakan bahagiamu dari (kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan (QS. Al-Qasas: 77).

Ayat diatas menjelaskan hendaklah kita saling berbagi kebahagiaan kepada sesama dan saling menjaga baik dari segi jasmani dan menjaga keadaan sekitar, agar apa-apa yang masi ada dihari ini masi terus berkembang sampai dimasa depan agar semua generasi menikmati kelebihan alam ini, sama halnya dengan lingkungan kerja disuatu perusahaan terdapat fasilitas yang telah disediakan maka diajurkan untuk seluruh karyawan untuk saling menjaga dan merawat failitas kantor agar tetap bertahan dimasa yag akan datang.

4.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo dengan hasil P Value 0.044. Hasil analisis menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik budaya organisasi yang tercipta dan terjadi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Jadi hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kencana (2019), Nwakoby (2019) dan Mukminin dkk (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku yang dianut oleh karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan.

Menurut Amnuai (Pabundu, 2014: 4) Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia anggotanya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi, merupakan satuan norma yang terdiri atas keyakinan, sikap, core values dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Sebagaimana Allah SWT berfirman Dalam surat Al-Mulk ayat 15

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمُ بُنْيَانًا مَّرْصُومًا*

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-NYA dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (QS. Al-Mulk: 15).

Dalam ayat ini Allah memuji orang-orang yang berperang di jalan-Nya dengan barisan yang teratur dan persatuan yang kokoh. Allah menyukai kaum muslimin yang demikian. Tidak ada celah-celah perpecahan, atau yang kecil pun, seperti tembok yang kokoh yang tersusun rapat dari batu-batu. Maka sama halnya dalam organisasi hendaknya saling bersama, saling berbagi dan saling memberi support satu sama lain agar kinerja karyawan juga akan lebih baik dengan adanya dukungan anatar sesama.

4.3.4. Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh hasil bahwa variabel moderasi budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo dengan nilai P Value 0.089. Hasil analisis menyatakan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh dalam memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan artinya budaya organisasi tidak mampu memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain, variabel budaya organisasi bukan variabel moderator (variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X1 dengan Y), sehingga ada dan tidak adanya

budaya organisasi yang tercipta, karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo tetap mempertahankan disiplin kerjanya.

Jadi hipotesis 4 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yunandar dkk (2020) bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh budaya organisasi. Didalam perjalanan sebuah organisasi atau perusahaan mengalami pasang surut, dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Budaya bisa dilihat sebagai suatu hal yang mengelilingi kehidupan anggota organisasi dari hari ke hari, bisa direayasa dan dibentuk. Menurut Robbins (2003) Jika budaya dicecilkan cakupannya ketingkat organisasi atau bahkan kekelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya direayasa, diatur dan di ubah.

Budaya organisasi unggul dengan mempunyai karakteristik memperdalam budaya diperlukan dan itu diwujudkan dalam persepsi belajar mengamati dan mengalami berbagi dan mengumpulkan pengaruh lintas generasi yang mempengaruhi perilaku struktur dan adaptasi dengan menggunakan pengembangan budaya sebagai proyek untuk mencapai kemajuan umumnya budaya organisasi digunakan sebagai media untuk mencapai tujuan dan budaya perusahaan telah menjadi pilar daya saing perusahaan. Landasan yang dapat digunakan untuk membangun kebudayaan tingkat tinggi adalah falsafah hidup masyarakat atau landasan kehidupan agama (filsafat) budaya organisasi adalah

suatu sistem nilai dan keyakinan yang diturunkan oleh Allah dan rasulnya yang dianut dan diterapkan dalam pekerjaan dan perilaku berinteraksi dengan anggota perusahaan dalam Islam. sebagaimana dijelaskan dalam Al-quran surat Al-Baqarah ayat 151 sebagai berikut :

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ

Artinya: Sebagaimana kami telah mengutus kepadamu seorang Rasul (Muhammad) dari (kalangan) kamu yang membaca ayat-ayat kami, menyucikan kamu, dan mengajarkan kepadamu kitab (Al-Quran) dan Hikmah (Sunnah), serta mengajarkan apa yang belum kamu ketahui (QS. Al-Baqarah: 151).

Dalam ayat tersebut mengungkapkan tindakan Rasul dalam membawa asumsi-asumsi dasar, nilai keyakinan, falsafah, dan hikmah. Untuk diketahui umat manusia yaitu orang-orang yang beriman untuk mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat.

4.3.5. Peran Budaya Organisasi dalam memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan oleh data dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh hasil bahwa variabel moderasi budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo dengan nilai P value 0.140. Hasil analisis menyatakan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh dalam memoderasi hubungan lingkungan

kerja artinya budaya organisasi tidak dapat memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang terjadi juga masi dikatakan kurang nyaman sehingga adanya budaya organisasi tidak memperkuat atau memperlemah apapun yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan.

Jadi hipotesis 5 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan Indriyanto (2020) yang menyatakan budaya organisasi tidak memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, memang perusahaan PT. Sun Star Motor Probolinggo menerapkan 5R sebagai budaya organisasi tetapi kenyataan yang ada bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan belum seluruhnya menerapkan budaya organisasi 5R tersebut.

Dan Sihombing (2010: 134) juga mengemukakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Ki Hajar Dewantara menyampaikan bahwa budaya merupakan perpaduan antara kreativitas, inisiatif, karya manusia dalam kehidupan membentuk peradaban manusia berkata kegunaan bahwa budaya ialah cara hidup yang

dibentuk oleh kelompok manusia termasuk nilai-nilai yang diturunkan secara sadar atau tidak sadar dari generasi ke generasi.

Menurut Amnuai (Pabundu, 2014: 4) Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Soedjono (2015) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi berhubungan dengan norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi atau perusahaan yang dijadikan acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dan berperilaku kepada sesama anggota organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan tersebut. sebagaimana dalam Al-Quran surat Al-Hajj ayat 38 sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُدَافِعُ عَنِ الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ خَوَّانٍ كَفُورٍ

Artinya: Sesungguhnya Allah membela orang yang beriman. Sungguh, Allah tidak menyukai setiap orang yang berkhianat dan kufur nikmat (QS. Al-Hajj: 38).

Didalam ayat ini menjelaskan tentang orang yang beriman akan selalu berada didekat Allah, karena Allah tidak menyukai umatnya yang berkhianat dan kufur nikmat, maka hendaklah kita semua saling berbagi, ciptakan didalam budaya organisasi saling berbagi satu sama lain tidak ada yang saling tidak suka satu lain tapi bersatu untuk kinerja perusahaan yang lebih baik dan tercapainya tujuan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dan didasarkan pada fenomena, kondisi, hasil, serta pembahsan penelitian, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Star Motor Probolinggo. Dibuktikan dari hasil analisis diperoleh nilai variabel disiplin kerja sebesar 0.002, hal ini berarti semakin tinggi dan baik disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat .
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo dengan hasil analisis sebesar 0.512, hal ini berarti lingkungan kerja yang terjadi kurang sesuai dengan keinginan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo dengan hasil analisis diperoleh 0.044, hal ini berarti budaya oraganisasi yang terjalin sangat baik sehingga kinerja karyawan mejadi lebih baik.
4. Budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis sebesar 0.089, Hal ini berarti budaya organisasi tidak mampu menjadi perantara antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis sebesar 0.140, Hal ini berarti budaya organisasi tidak mampu menjadi perantara antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan beberapa temuan penting dalam penelitian, beberapa saran yang bisa disampaikan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

PT. Sun Star Motor Probolinggo diharapkan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik terlebih mampu meningkatkan kenyamanan karyawan saat bekerja.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun dan menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah.

Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.

Ashar, Sunyoto Munandar. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Bukhori, Erlyana Kusuma. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *AKADEMIKA*.16 (2), 113-120.

Bura, Sivan Tande., Brasit, Nurdin., & Sumardi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Tana Toraja. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*. 1 (4), 51-58.

Cintia & Gilang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sositologi*, 15 (1). Bandung: Universitas Telkom Bandung.

Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dea, Gita., Sundari, Ocky., dan Dongoran, Johnson. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawn pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*. 4 (1), 144-154.

Dewi Hanggraeni, Dr. SE, MBA. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Emita, Isyana., Syamsudin. Dan Sugeng, Irwin S. 2021. The Influence of Organizational Culture and Work Environment On Employee Performance at PT POS (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*. 2 (1), 83-89.

Farisi, Salman & Widya Mauliza. 2019. Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Internasional Conference On Global Educationi*. 1 (1), 69-81.

- Ghozali, Imam. 2011 *structural Equation Modeling metode alternatif dengan Partial least Square (PLS)*.
- Hamid, Sanusi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2013. *Panduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Ilham., Nugraha, I Nyoman., dan Ramli, Amir Tengku. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen (JMM)*. 9 (4), 315-324.
- Kaswan. 2012. *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kencana, Putri Nilam. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber daya Manusia (JENIUS)*. 3 (1), 42-57.
- Kreitner, Robert. dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, Harry & Heryanto. 2019. Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7 (7), 88-101.
- Langgulong, Hasan. 2003. *Asas-asas Pendidikan Islam, Cet. V*. Jakarta: Pustaka Al Husna Baru.

- Malau, Mestika K & Wasiman. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman.4* (2), 487-498.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemem Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Mukminin, Andi A., Semmaila, Baharudin, & Ramlawati R. 2020. Effect of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee. *Journal Accounting Point of View Research Management*. 1 (3), 19-28.
- Nugraha. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM) Provinsi Jawa Barat.
- Nurchahyo, Heru. 2011. *Diklat Bioteknologi*. Jurusan Pendidikan Biologi. FMIPA. UNY. Yogyakarta.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nwakoby, Nkiru P., Jane F, and Anugwu, Chika C. 2019. Effect og Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. In: *Journal of Economics and Business*. 2 (4), 1213-1225.
- Pabundu, Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Paramita, Erna., Lumbanraja, Prihatin & Yeni absah. 2020. The Influence of Organizatioanl Culture and Organizatioanl Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*. 7 (3), 273-286.

- Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Putri Nilam Kencana. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 3 No. 1 p. 42-57.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. *Islamic Human Capital Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Budaya Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sari, Fiska Permata & Aziz, Nazaruddin. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shalahudin, Ahmad. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 6 (1).
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

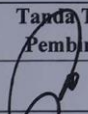
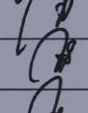
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siswanto dan Sucipto, Agus. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Slamet. 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soedjono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen*. 7 (1).
- Soegeng, Prijodarminto. 2004. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pratnya Pramito.
- Sugiyono. (2015). *Metodo Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetisi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Batam: Universitas Putera Batam.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sunarsi, Denok., Irfan, Rizka Akbar., and Jasmani. 2021. Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office. *ICoGEMT*. 1 (1), 1-7.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin. *STIMI*. 6 (1). Banjarmasin.
- Umi Nadhiroh. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada Koperasi Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Jurnal Program Studi Ekonomi Pembangunan*. 4 (2), 61-77.
- Veitzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Cetakan pertaman*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widia, Agustina & Rusdianti, Endang. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wulandari, Meyland & Wasiman. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Amtek Engineering Batam. *Jurnal Akrab Juara*. 5 (3), 128-144.
- Yusnandar, Willy,. Nefri, Roydi & Safi'i Siregar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*. 4 (1), 61-72.
- Yusuf, A Muri. 2005. *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: UNP Press.

Lampiran 1

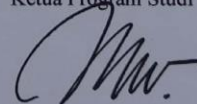
BUKTI KONSULTASI

Nama : Nadiatul Munawaroh
 NIM/Jurusan : 17510087
 Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
 VARIABEL MODERASI PADA PT. SUN STAR
 MOTOR PROBOLINGGO

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	06 November 2020	Konsultasi Judul	
2.	25 November 2020	Konsultasi BAB 1 2 3	
3.	06 Januari 2020	Bimbingan Revisi BAB 1 2 3	
4.	05 Februari 2021	Bimbingan Revisi BAB 1 2 3	
5.	22 Maret 2021	ACC Proposal Skripsi	
6.	28 Mei 2021	Bimbingan BAB 4 dan 5	
7.	11 Juni 2021	Bimbingan Revisi Skripsi	
8.	04 Juni 2021	ACC Skripsi	

Malang, 14 Juni 2021

Mengetahui
 Ketua Program Studi



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
 NIP. 196708162003121001

Lampiran 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Nadiatul Munawaroh
 Tempat, tanggal lahir : Probolinggo, 30 Maret 1998
 Alamat Asal : Dusun Masjid RT.015/RW.005 Desa. Pakuniran,
 Kec. Pakuniran, Kab. Probolinggo.
 Alamat Kos : Jalan Mertojo Selatan gang II, Merjosari
 Lowokwaru, Malang
 Telepon/Hp : 085215433025
 E-mail : nadya03.an@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2011 : MI Ihyaul Islam Pakuniran
 2011 – 2014 : SMP Nurul Jadid Paiton-Probolinggo
 2014 – 2017 : SMA Nurul Jadid Paiton-Probolinggo
 2017 – 2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
 (PKPBA) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang
 2018 – 2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)
 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Departemen Interest dan Talents Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen Tahun 2018 – 2019
- Sekretaris Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2019 – 2020
- Anggota Kedinasan Dalam Negeri Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2020 – 2021
- Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Tahun 2017 – 2018
- Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Tahun 2018 – 2020
- Anggota Devisi Ekonomi Generasi Baru Indonesia (GenBI) Tahun 2019 – 2020
- Sekretaris Generasi Baru Indonesia (GenBI) Tahun 2020- 2021
- Anggota Devisi Penalaran Ikatan Mahasiswa Alumni Nurul Jadid (IMAN) Malang Raya Tahun Tahun 2019 – 2020

- Wakil Ketua Ikatan Mahasiswa Alumni Nurul Jadid (IMAN) Malang Raya Tahun 2020 - 2021

Malang, 11 Juni 2021



Nadiatul Munawaroh

Lampiran 3

1. Data Kuisisioner Disiplin Kerja (X1)

NO	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
8	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4
9	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
12	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3
13	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5
14	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5
15	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
16	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
17	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
18	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
23	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
25	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4

26	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
27	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
28	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4
29	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4
30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
31	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
32	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
33	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
34	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
35	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
36	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4
37	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5
38	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4

2. Data Kuisisioner Lingkungan Kerja (X2)

NO	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3
6	3	4	5	3	4	5
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	5	4
9	5	5	5	5	5	5
10	4	3	3	5	3	5
11	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	4
14	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4
16	4	5	4	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	4	4	5	4	5	4
21	4	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	5
24	4	4	5	5	4	4

25	4	4	4	4	4	4
26	4	4	5	4	4	4
27	4	4	4	5	4	5
28	4	5	4	5	4	5
29	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	5	4
32	4	4	5	5	4	5
33	4	5	5	4	5	4
34	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5
36	4	5	4	5	4	5
37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	5	4	4

3. Data Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.2.4	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
7	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
8	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
20	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
21	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3

24	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
30	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
31	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
32	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
33	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4. Data Kuisisioner Budaya Organisasi (Z)

NO	Z.1.1	Z.1.2	Z.1.3	Z.2.1	Z.2.2	Z.2.3	Z.3.1	Z.3.2	Z.3.3	Z.4.1	Z.4.2	Z.4.3	Z.5.1	Z.5.2	Z.5.3	Z.5.4
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
16	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
21	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
22	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4

23	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
24	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5
25	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
26	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
28	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
29	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
30	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
32	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
35	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
36	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
37	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
38	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3

Lampiran 4

**KUISIONER PENELITIAN
SKRIPSI**

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. SUN STAR MOTOR
PROBOLINGGO”**

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb. Salam Sejahtera Untuk Semua

Saya Nadiatul Munawaroh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrami Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana, saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/i untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Star Motor Probolinggo dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”** dengan memberikan jawaban pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/i berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,



Nadiatul Munawaroh

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut :

1. Nama Responden :.....
2. Jabatan :.....
3. Jenis Kelamin :.....
4. Usia :.....Tahun
5. Lama Bekerja :.....Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- | | |
|---------------------------|-----|
| STS (Sangat Tidak Setuju) | = 1 |
| TS (Tidak Setuju) | = 2 |
| N (Netral) | = 3 |
| S (Setuju) | = 4 |
| SS (Sangat Setuju) | = 5 |

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. DISIPLIN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Mampu dan sanggup mentaati peraturan jam kerja kantor					
2.	Mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yg ditetapkan kantor					
3.	Datang dan hadir ketempat kerja dengan tepat waktu sesuai peraturan kantor					
4.	Mampu mengatur prioritas diri saat bekerja					
5.	Mampu dan sanggup mematuhi perintah dan peraturan kantor baik tertulis maupun tidak					
6.	Melakukan absensi sesuai waktu yang ditetapkan					
7.	Mentaati penggunaan pakaian yang telah ditetapkan					
8.	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9.	Mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					
10.	Bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan					

B. LINGKUNGAN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Merasa nyaman dengan penataan lingkungan kerja					
2.	Tidak merasakan kebisingan yang bisa mengganggu konsentrasi					
3.	Merasa tercukupi dengan fasilitas kantor					
4.	Memiliki hubungan yang harmonis sesama teman kerja					
5.	Memiliki peluang dan kesempatan untuk maju agar memperoleh hasil yang baik					
6.	Merasa aman saat mengerjakan pekerjaan di lingkungan kerja					

C. KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai target					
2.	Sigap dan tangap pada pekerjaan					
3.	Saya dapat melebihi jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan kantor					
4.	Mampu memberikan mutu terbaik pada perusahaan					
5.	Mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan					
6.	Menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai					
7.	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan jujur					
8.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
9.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
10.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					

D. BUDAYA ORGANISASI

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Memiliki inisiatif dan tingkat kreatifitas saat bekerja					
2.	Ketidak tergantungan pada yang lain saat bekerja					
3.	Selalu berusaha memberikan perubahan-perubahan kecil untuk kebaikan perusahaan					
4.	Mampu bekerja sama dengan yang lain					
5.	Berkoordinasi terlebih dahulu sebelum bertindak					
6.	Merasa sangat perlu adanya evaluasi untuk kebaikan bersama (perusahaan)					
7.	Merasa senang dengan adanya pengawasan langsung oleh pimpinan					
8.	Mampu mengendalikan diri saat bekerja					
9.	Membangun hubungan kerja yang profesional					
10.	Lebih nyaman mengemukakan konflik, kritik dan saran secara terbuka					

11.	Tidak saling menyalahkan satu sama lain					
12.	Menyelesaikan permasalahan dengan mengutamakan kepentingan kantor					
13.	Menjalin komunikasi yang baik dengan sesama					
14.	Saling berbagi informasi penting dengan sesama					
15.	Terbuka menerima masukan baik dari pimpinan ataupun sesama					
16.	Senang bersikap ramah terhadap sesama					

Lampiran 5

Uji Validitas dan Realibilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi_	0,948	0,952	0,953	0,562
Disiplin Kerja	0,911	0,915	0,925	0,554
Efek Moderasi 1	1,000	1,000	1,000	1,000
Efek Moderasi 2	1,000	1,000	1,000	1,000
Kinerja Karyawan	0,935	0,938	0,945	0,632
Lingkungan Kerja	0,924	0,823	0,919	0,655

Lampiran 6

Uji Validitas Variabel X1, X2, Y, Z

	Budaya Organisasi_	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1.1		0,766		
X1.1.2		0,735		
X1.1.3		0,767		
X1.1.4		0,760		
X1.2.1		0,751		
X1.2.2		0,701		
X1.2.3		0,767		
X1.3.1		0,714		
X1.3.2		0,732		
X1.3.3		0,744		
X2.1.1				0,719
X2.1.2				0,848
X2.1.3				0,716

X2.2.1				0,875
X2.2.2				0,784
X2.2.3				0,895
Y.1.1			0,731	
Y.1.2			0,813	
Y.1.3			0,759	
Y.2.1			0,831	
Y.2.2			0,841	
Y.2.3			0,847	
Y.2.4			0,796	
Y.3.1			0,810	
Y.3.2			0,746	
Y.3.3			0,765	
Z.1.1	0,719			
Z.1.2	0,717			
Z.1.3	0,719			
Z.2.1	0,751			
Z.2.2	0,736			
Z.2.3	0,715			
Z.3.1	0,784			
Z.3.2	0,778			
Z.3.3	0,756			
Z.4.1	0,757			
Z.4.2	0,787			
Z.4.3	0,761			
Z.5.1	0,759			
Z.5.2	0,782			
Z.5.3	0,738			
Z.5.4	0,727			

Lampiran 7

Cross Loading

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Efek Moderasi 1	Efek Moderasi 2	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja * Budaya Organisasi	-0,226	-0,313	1,000	-0,014	-0,052	-0,031
Lingkungan Kerja * Budaya Organisasi	-0,072	-0,030	-0,014	1,000	-0,223	-0,094

X1.1.1	0,643	0,766	-0,232	0,074	0,563	-0,010
X1.1.2	0,608	0,735	0,060	0,074	0,548	0,037
X1.1.3	0,640	0,767	-0,229	-0,095	0,570	0,287
X1.1.4	0,638	0,760	-0,218	0,007	0,473	0,112
X1.2.1	0,477	0,751	-0,099	0,139	0,537	-0,046
X1.2.2	0,653	0,701	-0,348	-0,069	0,378	-0,004
X1.2.3	0,697	0,767	-0,315	-0,111	0,694	0,190
X1.3.1	0,672	0,714	-0,422	0,022	0,505	-0,043
X1.3.2	0,604	0,732	-0,262	-0,174	0,608	0,241
X1.3.3	0,512	0,744	-0,289	-0,054	0,528	-0,025
X2.1.1	-0,052	-0,076	-0,035	-0,230	-0,079	0,719
X2.1.2	-0,020	-0,027	-0,063	-0,139	0,103	0,848
X2.1.3	0,095	0,188	-0,116	-0,176	0,063	0,716
X2.2.1	0,099	0,054	0,012	-0,078	0,212	0,875
X2.2.2	0,016	0,064	-0,041	-0,185	0,087	0,784
X2.2.3	0,173	0,064	-0,019	-0,045	0,234	0,895
Y.1.1	0,387	0,064	0,029	-0,468	0,731	0,150
Y.1.2	0,491	0,064	-0,015	-0,354	0,813	0,262
Y.1.3	0,572	0,064	-0,313	-0,197	0,759	0,232
Y.2.1	0,672	0,064	0,132	0,037	0,831	0,173
Y.2.2	0,622	0,064	-0,024	-0,050	0,841	0,232
Y.2.3	0,626	0,064	-0,001	-0,155	0,847	0,199
Y.2.4	0,539	0,064	0,146	-0,113	0,796	0,076
Y.3.1	0,667	0,064	-0,190	-0,261	0,810	0,157
Y.3.2	0,701	0,064	-0,130	-0,289	0,746	0,133
Y.3.3	0,539	0,064	0,022	-0,022	0,765	0,266
Z.1.1	0,719	0,064	-0,325	-0,225	0,469	0,071
Z.1.2	0,717	0,064	-0,413	-0,017	0,438	0,063
Z.1.3	0,719	0,064	-0,026	-0,070	0,427	0,233
Z.2.1	0,751	0,064	-0,100	-0,104	0,561	0,038
Z.2.2	0,736	0,064	0,008	-0,203	0,678	0,310
Z.2.3	0,715	0,064	-0,015	0,043	0,528	0,045
Z.3.1	0,784	0,064	-0,243	-0,006	0,585	0,102
Z.3.2	0,778	0,064	-0,249	-0,059	0,708	0,073
Z.3.3	0,756	0,064	-0,236	0,015	0,514	0,207
Z.4.1	0,757	0,064	-0,325	0,094	0,588	0,097
Z.4.2	0,787	0,064	-0,174	-0,100	0,543	-0,022
Z.4.3	0,761	0,064	-0,266	0,010	0,446	0,011
Z.5.1	0,759	0,064	-0,009	0,045	0,646	0,120
Z.5.2	0,782	0,064	-0,195	-0,139	0,605	0,067
Z.5.3	0,738	0,064	-0,262	-0,097	0,427	-0,018

Z.5.4	0,727	0,064	0,010	-0,048	0,549	0,116
-------	-------	-------	-------	--------	-------	-------

Lampiran 8

Hasil Uji Antar Konstruk

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Efek Moderasi 1	Efek Moderasi 2	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Budaya Organisasi	0,750					
Disiplin Kerja	0,825	0,744				
Efek Moderasi 1	-0,226	-0,313	1,000			
Efek Moderasi 2	-0,072	-0,030	-0,014	1,000		
Kinerja Karyawan	0,743	0,740	-0,052	-0,223	0,795	
Lingkungan Kerja	0,131	0,111	-0,031	-0,094	0,237	0,809

Lampiran 9

Total Effect (Means, STDEB, T-Values)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,355	0,365	0,176	2,031	0,044
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,484	0,469	0,156	2,984	0,002
Efek Moderasi 1 -> Kinerja Karyawan	0,196	0,194	0,115	1,712	0,089
Efek Moderasi 2 -> Kinerja Karyawan	-0,179	-0,161	0,121	1,524	0,140
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,126	0,104	0,192	0,652	0,512

Lampiran 10

R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,681	0,631

Lampiran 11



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Nadiatul Munawaroh
NIM : 17510087
Handphone : 085215433025
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : nadya03.an@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada PT. Sun Star Motor Probolinggo"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	7%	1%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 09 Juli 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001