

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
BAWASLU KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

**ACHMAD SHOFIUDIN
NIM : 16510093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
BAWASLU KOTA MALANG**

SKRIPSI

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



O l e h

**ACHMAD SHOFIUDIN
NIM : 16510093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
BAWASLU KOTA MALANG**

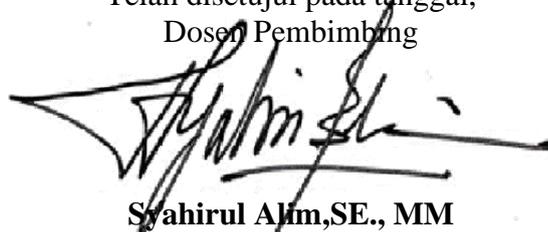
SKRIPSI

Oleh:

ACHMAD SHOFIUDIN

NIM:16510093

Telah disetujui pada tanggal,
Dosen Pembimbing



Syahirul Alim, SE., MM
NIP. 19771223 200912 1 002

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M.
NIP. 19740604 200604 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BAWASLU KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

ACHMAD SHOFIUDIN

NIM:16510093

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 28 Juni 2022

Susunan dewan penguji

1. Ketua
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 19931129 202012 1 005
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Syahirul Alim,SE., MM
NIP. 19771223 200912 1 002
3. Penguji Utama
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 19931219 201903 1 012

Tanda tangan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sillhan, S.E., M.M.
NIP. 19740604-200604 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ACHMAD SHOFIUDIN
NIM : 16510093
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 BAWASLU KOTA MALANG

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, 19 Juni 2022

Hormat saya



Achmad Shofiudin
NIM 16510093

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 istimewa khususnya untuk ayah dan mama yang sangat luar biasa dalam memberikan doa terbaik, Kasih sayang, dukungan, serta budaya organisasi sampai pada pendidikan meraih gelar sarjana ini.

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

MOTTO

Pada akhirnya kita yang mengatur atau kita yang diatur

Great men are not born great, thy grow great.

(Don Vito Corleone)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh Salam Silaturahmi

teriring do'a saya sampaikan semoga senantiasa dalam lindungan-Nya,. Amin. penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Bawaslu Kota Malang". Shalawat sertas 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. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibarahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Wali Dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibarahim, malang.
5. Syahirul Alim,SE., MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi budaya organisasi dan saran dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrami Malang.
7. Selaku ketua penguji Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M dan selaku penguji utama Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc

8. Faris Abdul Aziz serta seluruh tenaga karyawan Bawaslu Kota Malang yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Keluarga penulis dan kedua orang tua Bapak Heri Purnomo dan Ibu Ifa Mahmudah, yang senantiasa memberi Doa, kasih sayang, nasihat, dukungan moral dan materil, serta semangat kepada penulis.
10. Orang tua di kampus, ayahanda Asnawi dan Abah Muhtadi
11. Sahabat-sahabat terbaik yang membantu Indayu Sri Mulyani, Desy Miftahul Khoir, Andi Ansarullah Ibrahim, Bian Fajar, M fajar Dewantoro, Mas Ahmad, sherina, Ahmad Muafi Jafar, Khafabil Khoir, Ahmad Fani Khuzaini yang selalu memberi dukungan, budaya organisasi serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh Sahabat-Sahabati PMII/Rayon Ekonomi “Moch. Hatta”, PMII Komisariat Sunan Ampel Malang, PMII Kota Malang yang telah berproses bersama dalam berorganisasi serta memberi semangat kepada penulis.

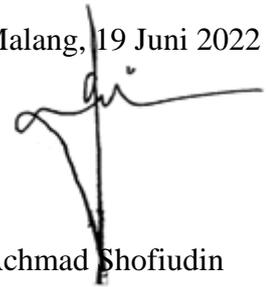
Terima Kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu

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.

Wallahul Muwaffieq Ilaa Aqwamith Thorieq

Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Malang, 19 Juni 2022



Achmad Shofiudin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL DALAM	i
LEMBAR PERSETUJUAN	2
LEMBAR PENGESAHAN	3
SURAT PERNYATAAN.....	4
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	5
MOTTO.....	6
KATA PENGANTAR.....	7
DAFTAR ISI.....	10
DAFTAR GAMBAR.....	10iv
DAFTAR TABEL	10v
DAFTAR LAMPIRAN.....	16
BAB I.....	15
PENDAHULUAN	20
1.1 Latar Belakang Penelitian	20
1.2 Rumusan Masalah.....	26
1.3 Tujuan Penelitian	27
1.4. Manfaat Penelitian	27
BAB II	29
KAJIAN PUSTAKA	29
2.1 Penelitian Terdahulu	29
2.2 Kerangka Teoritis.....	40
2.2.1 Sumber Daya Manusia	40
2.2.2 Disiplin Kerja	42
2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	42
2.2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	43
2.2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	43
2.2.2.4 Sanksi Pelanggaran Kerja	44
2.2.2.5 Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam.....	46

2.2.3 Lingkungan Kerja.....	47
2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	47
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	48
2.2.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	49
2.2.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja.....	50
2.2.3.5 Lingkungan Kerja dalam Prespektif Islam	51
2.2.4 Kinerja Karyawan	52
2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	52
2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	54
2.2.4.3 Penilaian Kinerja	55
2.2.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja	56
2.2.4.5. Pengukuran Kinerja	57
2.2.4.6. Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam.....	58
2.2.5 Budaya Organisasi.....	60
2.2.5.1. Pengertian Budaya Organisasi	60
2.2.5.2. Pembentukan Budaya Organisasi	61
2.2.5.3. Indikator Budaya Organisasi	62
2.2.5.4. Budaya Organisasi dalam Prespektif Islam	63
2.3 Hubungan Antar Variabel	64
2.3.1. Hubungan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	64
2.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
2.3.3. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
2.3.4. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Budaya Organisasi	67
2.3.5. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Budaya Organisasi	68
2.4. Kerangka Konsep.....	69
2.5. Hipotesis	69
BAB III.....	72
METODE PENELITIAN.....	72
3.1 Jenis Penelitian.....	72
3.2 Lokasi Penelitian.....	72

3.3. Populasi dan Sampel	73
3.3.1. Populasi	73
3.3.2. Sampel.....	73
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	74
3.5. Jenis Data.....	74
3.5.1. Data Primer	74
3.5.2. Data Sekunder	74
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	75
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	76
3.8. Skala Pengukuran.....	80
3.9. Metode Analisis Data.....	80
3.9.1. Analisis Statistik Deskriptif	80
3.9.2. Statistika Inferensial.....	81
3.9.3. Uji Moderasi.....	82
BAB IV	84
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	84
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	84
4.1.1 , Gambaran Umum Perusahaan.....	84
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	86
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	87
4.1.4 Logo Perusahaan.....	88
4.2 Pembahasana Subjek Penelitian.....	88
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	88
4.3 Uji Instrumen Penelitian	90
4.3.1 Uji Validitas	90
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	112
4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	112
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	115
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan	117
4.5.4 Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	119
4.5.5 Peran Budaya Organisasi dalam memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	121

BAB V.....	125
PENUTUP	125
1.1. Kesimpulan.....	125
5.2. Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep.....	69
Gambar 2. 2 Model Hipotesis	70
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BAWASLU Kota Malang.....	87
Gambar 4. 2 Logo BAWASLU Kota Malang.....	88
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas.....	98
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3. 1 Nama departemen dan jumlah karyawan.....	73
Tabel 3. 2 Definisi Operasional variabel	77
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	89
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	90
Tabel 4. 4 Uji Validitas Correlations	92
Tabel 4. 5 Uji Validitas Correlations	93
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	94
Tabel 4. 7 Analisis Regresi 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	95
Tabel 4. 8 Analisis Regresi 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	96
Tabel 4. 9 Analisis Regresi 1 Coefficientsa.....	97
Tabel 4. 10 Analisis Regresi 2 Coefficientsa	98
Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi Model Summaryb.....	101
Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi Model Summaryb.....	102
Tabel 4. 13 Uji F ANOVAa.....	103
Tabel 4. 14 Uji F ANOVAa	104
Tabel 4. 15 Uji t Coefficientsa	105
Tabel 4. 16 Uji t Coefficientsa	106
Tabel 4. 17 Analisis Jalur Coefficientsa	107
Tabel 4. 18 Analisis Jalur Coefficientsa	108
Tabel 4. 19 Uji MRA Model Summaryb	110
Tabel 4. 20 Uji MRA Model Summaryb	111
Tabel 4. 21 Uji MRA Model Summaryb	111
Tabel 4. 22 Uji MRA Model Summaryb	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi	131
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	132
Lampiran 3 Data Kuisisioner	133
Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian	139
Lampiran 5 Hasil-hasil Data	142
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	160

ABSTRAK

Shofiudin, Achmad, 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bawaslu Kota Malang”

Pembimbing : Syahirul Alim,SE., MM

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

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 Bawaslu Kota Malang. Teknik Pengumpulan data dengan wawancara dan kuisisioner. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 39 responden pada karyawan Bawaslu Kota Malang. Variabel independen penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y), dengan budaya organisasi (Z) sebagai variable moderasi. Teknik analisis data menggunakan *Statistical Product and Service Solutions*

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

ABSTRACT

Shofiudin, Achmad, 2022, THESIS, Title: “The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Organizational Culture as Moderating Variable at Bawaslu Kota Malang”

Supervisor : Syahirul Alim,SE., MM

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

Human resources are the main focus of the company in improving performance for the achievement of company goals, the performance produced by employees in the completion of maximum and productive 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 the work environment on employee performance..

This study uses a quantitative approach, the population of this study is the Bawaslu Kota Malang. Data collection techniques with interviews and questionnaires. The sample in this study was taken with a saturated sampling technique totaling 39 respondents to the Bawaslu Kota Malang. The independent variables of this study are work discipline (X1), work environment (X2), the dependent variable is employee performance (Y), with organizational culture (Z) as the moderating variable. Data analysis technique using Statistical Product and Service Solutions

The results of this study indicate that work discipline affects employee performance, work environment does not affect employee performance, organizational culture does not affect employee performance, organizational culture can moderate the effect of work discipline on employee performance, and organizational culture can moderate the influence of the work environment on employee performance.

المستخلص

احمد شوفيودين، 2022، العنوان: "تأثير انضباط العمل وبيئة العمل على أداء الموظف مع الثقافة

التنظيمية كمتغير معتدل في Bawaslu Kota Malang

المشرف : ساهر العليم

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

الموارد البشرية هي المحور الرئيسي للشركة في تحسين الأداء لتحقيق أهداف الشركة ، والأداء الذي ينتجه الموظفون في إنجاز المسؤوليات القصوى والإنتاجية سيؤثر على أداء الشركة ، فكلما ارتفع أداء الموظف ، زادت جودة الأداء. أداء الشركة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى 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 Bawaslu Kota Malang وطرق جمع البيانات مع المقابلات والاستبيانات. العينة في هذا البحث يؤخذ بتقنية أخذ العينات المشبعة تنطوي على 39 مستجيباً لموظفي Bawaslu Kota Malang المتغيرات المستقلة في هذا البحث هو انضباط العمل (X1)، وبيئة العمل (X2)، أداء الموظف (Y)، الثقافة التنظيمية (Z). تستخدم تقنية تحليل البيانات *Statistical Product and Service Solutions*

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن انضباط العمل يؤثر على أداء الموظف ، وبيئة العمل لا تؤثر على أداء الموظف ، والثقافة التنظيمية لا تؤثر على أداء الموظف ، ويمكن للثقافة التنظيمية أن تخفف من تأثير انضباط العمل على أداء الموظف ، ويمكن للثقافة التنظيمية أن تخفف من تأثير بيئة العمل على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bawaslu merupakan lembaga penyelenggara Pemilu yang bertugas mengontrol dan mengawasi penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Indonesia. Bawaslu didirikan berdasarkan aturan bab IV Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum. Jumlah anggota Bawaslu sebanyak 5 (lima) orang. Keanggotaan Bawaslu terdiri atas kalangan profesional yang mempunyai kemampuan dalam melakukan pengawasan dan tidak menjadi anggota partai politik. Dalam pelaksanaan tugasnya anggota Bawaslu didukung oleh Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum.

Oleh karena itu guna melaksanakan tugas dan fungsinya, Bawaslu didukung oleh Pegawai PNS dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Unsur yang berasal dari pegawai PNS yaitu Pejabat Struktural dan Staf Sekretariat Jenderal Bawaslu, sedangkan dari unsur PPNPN yaitu Tenaga Ahli dan Pelaksana Teknis I serta Pelaksana Teknis II

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 mengandalikan 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..

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahannya, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*the Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan budaya organisasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

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. menjadi semakin baik. Lingkungan kerja memegang peranan penting di dalam menunjang kelancaran aktivitas pegawai dalam organisasi.

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.

Lingkungan kerja organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Lingkungan kerja formal adalah lingkungan kerja yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi.

Perusahaan saat ini menghadapi beragam tantangan dalam memasuki era globalisasi. Era ini pun akhirnya menimbulkan sebuah kompetisi yang berat di antara perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong perusahaan untuk tetap mempertahankan diri di tengah persaingan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan

sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Manajemen SDM adalah aktivitas yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar perusahaan. Perusahaan tidak hanya memandang karyawan hanya sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif perusahaan.

Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk mengetahui apakah aktifitas dan *output* yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujaun perusahaan. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan perusahaan itu sudah dapat tercapai dalam kurun waktu atau periode yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi. Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk

melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum.

Menurut Marta dan Triwijayanti, 2016 dalam penelitiannya menjelaskan bahwa diketahui bahwa budaya organisasi dengan nilai t hitung sebesar $-0,677$ lebih kecil dari $2,00$ dan nilai signifikansi $0,501$ lebih besar dari $0,05$ dan lingkungan kerja organisasi. Hal nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, diketahui bahwa budaya organisasi dengan nilai t hitung sebesar $0,338$ lebih kecil dari $2,00$ dan nilai signifikansi $0,737$ lebih besar dari $0,05$.

Hal ini ditunjukkan dalam kinerja Bawaslu yang kesulitan mempraktikkan bentuk perekrutan anggota Panitia Pemilihan Kepala Daerah sebagaimana diatur dalam UU No 22/2007. Memang, pada tahap awal kesulitan itu terjadi karena Bawaslu harus mengandalkan kesediaan KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota dalam menyerahkan calon anggota Panwaslu Provinsi dan Panwaslu Kabupaten/Kota. Namun setelah MK memutuskan ketergantungan Bawaslu menghadapi masalah yang tidak kalah serius jika soal rekrutmen Panwas Pemilu saja, Bawaslu mengalami banyak kesulitan, bisa dibayangkan sulitnya lembaga ini dalam memimpin panwas pemilu, khususnya Panwas Pilkada Kabupaten/Kota. Jaringan organisasi dari nasional langsung ke kabupaten/kota (tanpa melewati provinsi), jelas menimbulkan kesulitan dalam pengelolaan pengawasan. Arah, koordinasi, pengendalian, dan pengendalian organisasi tidak berjalan efektif sehingga fungsi pengawasan pemilu tidak dapat dimaksimalkan fakta ini yang disampaikan Bawaslu kepada Komite Perubahan atas UU No 22/2007, sehingga mereka berhasil meyakinkan anggota parlemen untuk memanen Panwaslu

Provinsi menjadi Provinsi Bawaslu. Menurut Bawaslu, keberadaan Bawaslu Provinsi, tidak hanya menjamin keberlangsungan kerja pengawasan, tetapi juga mempermudah pengendalian organisasi pengawas pemilu, terutama dalam mengelola pemilu yang jadwalnya tersebar. Bawaslu menjamin Bawaslu Provinsi akan meningkatkan efektivitas kerja pengawasan 6 pemilu. Itulah sebabnya UU No 15/2011 menaikkan status Provinsi Panwaslu menjadi Bawaslu Provinsi.

Masalahnya, apakah penguatan organisasi ini mampu meningkatkan efektivitas pengawasan, jika organisasi dapat diperkuat, maka tugas dan tanggung jawab tidak akan meningkat, jika penguatan dapat menjamin penguatan kinerja lembaga. Berikut ini akan membahas tugas dan tanggung jawab pengawas pemilu. Kemudian solusi lain dalam penelitian ini menawarkan manajemen sumber daya manusia untuk ditawarkan. Sarwono mengatakan, setidaknya ada 5 usaha yang dapat direkomendasikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu manajemen, pendidikan, program pembinaan, rekrutmen, dan perubahan sistem.

Upaya mengatasi permasalahan di atas menjadi landasan pijak penguatan kedudukan kewenangan kelembagaan pengawas Pemilu yang bersifat nasional, tetap dan mandiri sebagaimana amanat Pasal 22E ayat (5) UUD Tahun 1945. Keberadaan pengawas Pemilu dalam tinjauan politik dan hukum administrasi, bersifat penting untuk menghindari delegitimasi proses dan hasil Pemilu, sertaantisipasi perkembangan berbagai tindak pelanggaran berdasarkan tata hukum secara, guna perkuatan kepercayaan masyarakat atas berbagai permasalahan sistem kepemiluan. Keberadaan pengawas Pemilu yang kuat tidak terlepas dari pentingnya mekanisme pengawasan demi terwujudnya Pemilu yang berkualitas.

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”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BAWASLU KOTA MALANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bawaslu Kota Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh pada zlingkunga kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bawaslu Kota Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh pada budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Bawaslu Kota Malang?
4. Apakah terdapat pengaruh terhadap disiplin kerja melalui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bawaslu Kota Malang?

5. Apakah terdapat pengaruh terhadap lingkungan kerja melalui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bawaslu Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui:

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 Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, dkk (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Ada pada perhitungan pada uji F dan uji t yang dihasilkan terlihat bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis menyatakan disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

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 terbudaya organisasi 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 Tristiana Rijanti, dkk (2019) dengan judul pengaruh kompensasi, dan worklife balance terhadap kinerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada pegawai dinas kesehatan provinsi jawa tengah. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi memoderasi positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terdapat makna semakin baik budaya organisasi yang dikembangkan oleh institusi maka semakin memperkuat pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Dapat disimpulkan budaya organisasi terbukti sebagai variabel memperkuat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja maupun terhadap kinerja.

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 Budaya organisasi 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

budaya organisasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Nur Fatma, dkk (2020) dengan judul Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan. Ini didukung penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

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 Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi 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 budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Nwakoby dkk (2019) dengan judul “*Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang meliputi budaya birokrasi dan budaya inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan 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 terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Dian Sapitri dan Ranthy Pancasasti (2022) dengan judul Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi bukan sebagai pemoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dalam artian naik turunnya budaya organisasi tidak memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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 Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan, budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan atas employee performance dan disiplin kerja dan budaya organisasi memberi pengaruh positif dan simultan atas 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.

Penelitian dilakukan oleh Khairani (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hasil Penelitian terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi tidak terdukung.

Penelitian dilakukan oleh Sunarsi dkk (2021) "*Effec of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yokyakarta Tourism Office*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Alat	Hasil Penelitian
1.	Nico Harumanu Feel, dkk (2018).	Disiplin Kerja X1, Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Budaya organisasi Kerja (Z).	Regresi Linier Berganda.	Menyatakan disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2.	Dea dan Sundari (2019)	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.	Tristiana Rijanti, dkk (2019)	pengaruh kompensasi, dan worklife balance terhadap kinerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada pegawai dinas kesehatan provinsi jawa tengah.	Regresi Linier Berganda	budaya organisasi terbukti sebagai variabel memperkuat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja maupun terhadap kinerja.
4.	Farisi dan Fani (2019)	<i>“Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance”</i>	Metode verifikatif	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.
5.	Bura dkk (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya organisasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Tana Toraja.	Metode verifikatif	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Nur Fatma, dkk (2020)	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi,	Metode Analisis jalur	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap

		Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja.		Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan
7.	Nadhiroh (2019)	Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri.	Metode verifikatif	Budaya organisasi 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 budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8.	Nwakoby dkk (2019).	<i>“Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State”</i>	Regresi Sederhana	Menunjukkan bahwa budaya organisasi yang meliputi budaya birokrasi dan budaya inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di tunjukkan bahwa semua budaya organisasi paling efektif akan meningkatkan kinerja karyawan
9.	Dian Sapitri dan Ranthy Pancasasti (2022)	Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan	Skala 1 sampai 10	budaya organisasi bukan sebagai pemoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,
10.	Widia dan Rusdianti (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan	Regresi Linier Berganda,	Adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja

		Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating	Koefisien determinasi dan moderasi.	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
11.	Khairani (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi..		terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi tidak terdukung
12.	Wulandari dan Wasiman (2020)	Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT		Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan, budaya organisasi memberikan pengaruh

		Amtek Engineering Batam		signifikan atas employee performance dan disiplin kerja dan budaya organisasi memberi pengaruh positif dan simultan atas kinerja karyawan.
13.	Emita dkk (2021)	<i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000</i>	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.
14.	Sunarsi dkk (2021)	<i>Effec of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office</i>	Analisis Statistik dengan Pengujian Regresi, Korelasi dan Determinasi	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah ukuran dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada

organisasi, dalam hal ini perusahaan tempatnya bekerja. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan performa organisasi secara umum (Mathis dan Jackson, 2002:78). Hasibuan (2006:108) berpendapat bahwa ukuran ini adalah ukuran dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi tempatnya bekerja. Hasil dari kontribusi ini yang dinamakan dengan kinerja.

Sejauhmana mana semua anggota organisasi mempunyai kesadaran tentang berkinerja yang tinggi untuk kemajuan organisasi. Bagaimana tujuan-tujuan kinerja dilingkungan kerjakan secara jelas di dalam sekolah, antar pegawai atau antara pegawai dengan pimpinan. Semua anggota organisasi disemua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi yang lainnya.

Menurut Wibowo (2000:19) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar/ kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dalam suatu perusahaan, terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Strategi organisasional (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang).
2. Batasan situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi).
3. Atribut individual (kemampuan dan ketrampilan).

2.2 Kerangka 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 masingmasing 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:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا 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 lingkungan kerja. Proses lingkungan kerja 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

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 antarlain :

- 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, kompetensi, 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. Disiplin kerja Disiplin kerja 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.

Berikut 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

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.

2.2.2.5 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 Qs An-nisa Ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَآخِرِ ۚ ذَلِكَ 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 AlQuran. sedangkan taat kepada Rasulullah adalah dengan mengamalkan

sunnahsunnahnya. Orang-orang yang beriman juga diperintahkan taat kepada *Ulil Amri* yaitu para pemimpin kaum muslimin dan para ulama, ketaatan 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 Sedarmayanti (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 dalam, 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 bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia.

Sihombing (2010: 134) 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. Dari beberapa pengertian di atas 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 :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/ suhu udara ditempat kerja
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja
- d. Kelembaban di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi Di tempat kerja
- j. 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 pembelajaran 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 satu 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. Sebagai mana dinyatakan dalam Qs Ali Imran: 159

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّيْسَ لَهُمْ^ع وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ^ط فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ^و وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ^ق 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 remangremang. 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 realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan impan 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 budaya organisasi yang tinggi, sebaliknya kinerja yang buruk dikarenakan kemampuan yang minim dan budaya organisasi 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. Budaya organisasi

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 pebudaya organisasian 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 فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا 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 Qs At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ 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 normanorma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

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.

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 direkayasa dan dibentuk. Menurut Robbins (2003) Jika budaya dikecilkan cakupannya ketingkat organisasi atau bahkan kekelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya direkayasa, 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 lainlain 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 Commynes (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*, Yitu pola lingkungan kerja 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 Qs Al-Hujarat ayat 13 yakni :”.

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

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang lakilaki 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 masingmasing 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 Sunarsi (2021) yang menyatakan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan 2012, Johannes dan Silitonga 2013) 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 Siti Amnuai (Pabundu Tika, 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 Erita (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 bahawa 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.

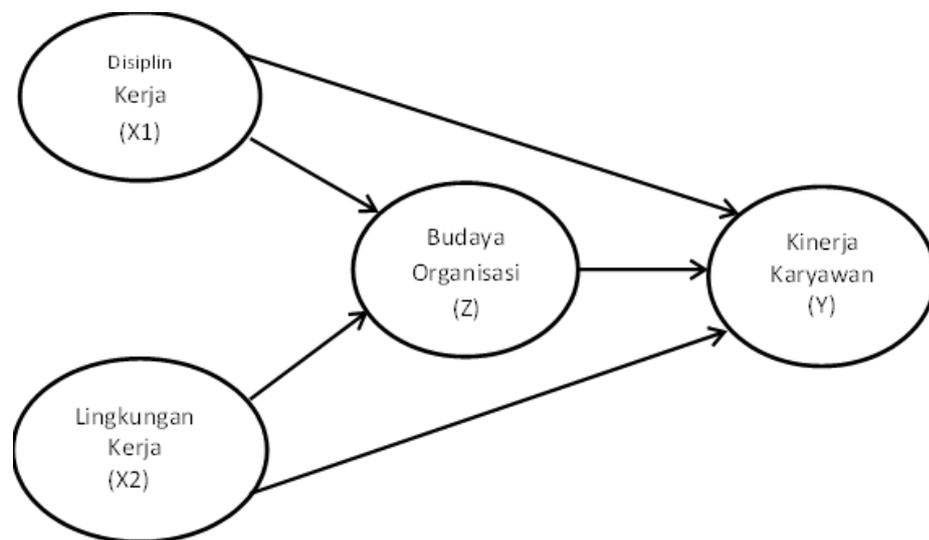
2.3.5. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Budaya Organisasi

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 Bawaslu Kota Malang. Adapaun Kerangka konsep yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis berikut ini.



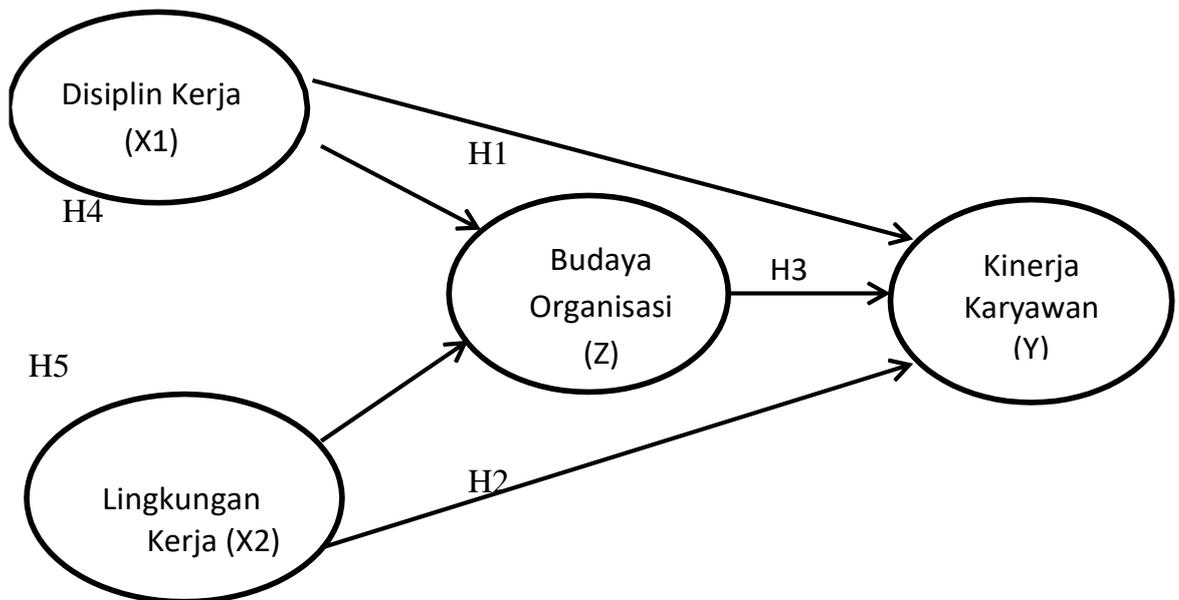
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

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: Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Bawaslu Kota Malang

H2: Lingkungana kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Bawaslu Kota Malang.

H3: Budaya Organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Bawaslu Kota Malang.

H4: Disiplin kerja (X1) melalui budaya organisasi (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Bawaslu Kota Malang.

H5: Lingkungan kerja (X2) melalui budaya organisasi (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Bawaslu Kota Malang,

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 Bawaslu Kota Malang..

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Bawaslu Kota Malang di Jl. Teluk Cendrawasi No. 1 Arjosari, Blimbing, Kota Malang.

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 Bawaslu Kota Malang. Jumlah karyawan tersebut sebanyak 39 karyawan yang terbagi pada:

Tabel 3. 1 Nama departemen dan jumlah karyawan

Nama Departement	Karyawan
Administrasi	8 Karyawan
Pengawasan pemilu dan hubungan masyarakat	15 Karyawan
Penanganan pelanggaran, penyelesaian sengketa proses pemilu	16 Karyawan
Jumlah	39 Karyawan

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 Bawaslu Kota Malang sebanyak 39 orang.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

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 39 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 Bawaslu Kota Malang 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 Bawaslu Kota Malang
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 Bawaslu Kota Malang..

b. Kuisisioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan 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) adefinisi operasinal 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 Peraturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu dan sanggup mematuhi perintah dan peraturan kantor baik tertulis maupun tidak 2. Melakukan absensi sesuai waktu yang ditetapkan 3. Mentaati penggunaan pakaian yang telah ditetapkan 	
		Disiplin Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 2. Mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya Bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan baik 3. Mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya 4. Bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan 	
		Lingkungan kerja fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa nyaman dengan penataan lingkungan kerja 2. Tidak merasakan kebisingan yang bisa mengganggu konsentrasi 3. Merasa tercukupi dengan fasilitas kantor 	

2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Non Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki hubungan yang harmonis sesama teman kerja 2. Memiliki peluang dan kesempatan untuk maju agar memperoleh hasil yang baik 3. Merasa aman saat mengerjakan pekerjaan di lingkungan kerja 	
3.	Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai target 2. Sigap dan tangap pada pekerjaan 3. Saya dapat melebihi jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan kantor 	Sedarmayanti (2011)
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memberikan mutu terbaik pada perusahaan 2. Mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan 3. Menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai 4. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan jujur 	
4.	Kinerja Karyawan (Y) Budaya Organisasi (Z)	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat 4. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi 	Dharma (Supriyanto dan Maharani 2013)
		Inisiatif individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki inisiatif dan tingkat kreatifitas saat bekerja 2. Tidak tergantung pada yang lain saat bekerja 3. Selalu berusaha memberikan perubahan-perubahan kecil untuk kebaikan perusahaan 	
		Integrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bekerja sama dengan yang lain 2. Berkoordinasi terlebih dahulu sebelum bertindak 3. Merasa sangat perlu adanya evaluasi untuk kebaikan bersama (perusahaan) 	

5.	Budaya Organisasi (Z)	Control	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa senang dengan adanya pengawasan langsung oleh pimpinan 2. Mampu mengendalikan diri saat bekerja 3. Membangun hubungan kerja yang professional 	Gordon dan Commings (Siswanto dan Sucipto 2008)
		Conflik toleransi	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjalin komunikasi yang baik dengan sesama 2. Saling berbagi informasi penting dengan sesama 3. Terbuka menerima masukan baik dari pimpinan ataupun sesama 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 kuesioner 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 menginterpretasikan 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

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Mode ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangka variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Sani dan Maharani (2013:74).

Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandardkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v16, dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Maharani 2013:74).

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (path analysis) menurut Solimun (2002) dalam Sani dan Maharani (2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori Pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu :

a) Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (budaya organisasi).

b) Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (budaya organisasi) melalui variabel moderasi (kinerja karyawan).

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 Ghazali (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 (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (Z) merupakan variabel moderating karena menggambarkan pengaruh moderating variabel budaya organisasi (Z) terhadap disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), 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 variabel 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

Pada era reformasi tuntutan pembentukan penyelenggara Pemilu yang bersifat mandiri dan bebas dari kooptasi penguasa semakin menguat. Untuk itulah dibentuk sebuah lembaga penyelenggara Pemilu yang bersifat independen yang diberi nama Komisi Pemilihan Umum (KPU). Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisasi campur tangan penguasa dalam pelaksanaan Pemilu mengingat penyelenggara Pemilu sebelumnya, yakni LPU, merupakan bagian dari Kementerian Dalam Negeri (sebelumnya Departemen Dalam Negeri). Di sisi lain lembaga pengawas pemilu juga berubah nomenklatur dari Panwaslak Pemilu menjadi Panitia Pengawas Pemilu (Panwaslu).

Perubahan mendasar terkait dengan kelembagaan Pengawas Pemilu baru dilakukan melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003. Menurut UU ini dalam pelaksanaan pengawasan Pemilu dibentuk sebuah lembaga *ad hoc* terlepas dari struktur KPU yang terdiri dari Panitia Pengawas Pemilu, Panitia Pengawas Pemilu Provinsi, Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota, dan Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan. Selanjutnya kelembagaan pengawas Pemilu dikuatkan melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dengan dibentuknya sebuah lembaga tetap yang dinamakan Badan Pengawas Pemilu

(Bawaslu). Adapun aparatur Bawaslu dalam pelaksanaan pengawasan berada sampai dengan tingkat kelurahan/desa dengan urutan Panitia Pengawas Pemilu Provinsi, Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota, Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan, dan Pengawas Pemilu Lapangan (PPL) di tingkat kelurahan/desa. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, sebagian kewenangan dalam pembentukan Pengawas Pemilu merupakan kewenangan dari KPU. Namun selanjutnya berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi terhadap *judicial review* yang dilakukan oleh Bawaslu terhadap Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, rekrutmen pengawas Pemilu sepenuhnya menjadi kewenangan dari Bawaslu. Kewenangan utama dari Pengawas Pemilu menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 adalah untuk mengawasi pelaksanaan tahapan pemilu, menerima pengaduan, serta menangani kasus-kasus pelanggaran administrasi, pelanggaran pidana pemilu, serta kode etik.

Dinamika kelembagaan pengawas Pemilu ternyata masih berjalan dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu. Secara kelembagaan pengawas Pemilu dikuatkan kembali dengan dibentuknya lembaga tetap Pengawas Pemilu di tingkat provinsi dengan nama Badan Pengawas Pemilu Provinsi (Bawaslu Provinsi). Selain itu pada bagian kesekretariatan Bawaslu juga didukung oleh unit kesekretariatan eselon I dengan nomenklatur Sekretariat Jenderal Bawaslu. Selain itu pada konteks kewenangan, selain kewenangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, Bawaslu berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 juga memiliki kewenangan untuk menangani sengketa Pemilu.

Kewenangan utama Pengawas Pemilu adalah mengawasi pelaksanaan tahapan Pemilu, menerima pengaduan, serta menangani kasus-kasus pelanggaran administrasi, pidana Pemilu dan kode etik. Rabu, 12 April Tahun 2017 Presiden Joko Widodo melantik Anggota Bawaslu Periode 2017-2022 dan Rapat Pleno Bawaslu menetapkan Ketua Bawaslu adalah Abhan.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

Visi

Menjadi Lembaga Pengawas Pemilu yang Tepercaya

Misi

1. Meningkatkan kualitas pencegahan dan pengawasan pemilu yang inovatif serta kepeloporan masyarakat dalam pengawasan partisipatif;
2. Meningkatkan kualitas penindakan pelanggaran dan penyelesaian sengketa proses pemilu yang progresif, cepat dan sederhana;
3. Meningkatkan kualitas produk hukum yang harmonis dan terintegrasi;
4. Memperkuat sistem teknologi informasi untuk mendukung kinerja pengawasan, penindakan serta penyelesaian sengketa pemilu terintegrasi, efektif, transparan dan aksesibel;
5. Mempercepat penguatan kelembagaan, dan SDM pengawas serta aparatur Sekretariat di seluruh jenjang kelembagaan pengawas pemilu, melalui penerapan tata kelola organisasi yang profesional dan berbasis teknologi informasi sesuai dengan prinsip tata-pemerintahan yang baik dan bersih.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BAWASLU Kota Malang



Sumber: <https://malangkota.bawaslu.go.id/>

Lokasi Perusahaan

Lokasi Bawaslu Kota Malang 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 Teluk Cendrawasih No. 01 RT. 01 RW. 01, Arjosari,
Blimbing, Kota Malang

No. Telp : 0812 4901 0974

4.1.4 Logo Perusahaan

Gambar 4. 2 Logo BAWASLU Kota Malang



Sumber: <https://malangkota.bawaslu.go.id/>

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 39 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	30	76%
2	Perempuan	9	24%
Jumlah		39	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan Bawaslu Kota Malang didominasi oleh karyawan laki-laki jika dibandingkan karyawan perempuan, dengan persentase berjenis kelamin laki-laki sejumlah 30 atau 76% dan perempuan sejumlah 9 atau 24%.

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	14	34%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa yang berusia < 30 tahun sejumlah 25 atau 65% dan yang berusia > 31 tahun sejumlah 14 atau 34%. Pekerja pada Bawaslu Kota Malang 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 dibawah ini.

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	28	76%
> 6 tahun	11	23%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa yang menempuh kerja < 5 tahun sejumlah 28 atau 76%, dan masa kerja > 6 tahun sejumlah 11 atau 23%. Maka pada Bawaslu Kota Malangpaling banyak karyawan berdasarkan masa kerja adalah karyawan yang < 5 tahun bekerja.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiaptiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responden tergantung pada pengumpulan data. Instrument pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas

dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,5. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah valid.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.596**	.512**	.664**	.565**	.388*	.470**	.337*	.354*	.532**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.015	.003	.036	.027	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.596**	1	.464**	.525**	.566**	.311	.378*	.384*	.452**	.531**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.001	.000	.054	.018	.016	.004	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.512**	.464**	1	.559**	.393*	.486**	.360*	.354*	.421**	.586**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003		.000	.013	.002	.024	.027	.008	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	.664**	.525**	.559**	1	.485**	.418**	.416**	.401*	.229	.444**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.002	.008	.008	.011	.162	.005	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	.565**	.566**	.393*	.485**	1	.320*	.454**	.372*	.330*	.565**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.002		.047	.004	.020	.040	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	.388*	.311	.486**	.418**	.320*	1	.484**	.393*	.300	.407*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.015	.054	.002	.008	.047		.002	.013	.064	.010	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.7	Pearson Correlation	.470**	.378*	.360*	.416**	.454**	.484**	1	.428**	.227	.336*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.024	.008	.004	.002		.007	.164	.036	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.8	Pearson Correlation	.337*	.384*	.354*	.401*	.372*	.393*	.428**	1	.171	.479**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.036	.016	.027	.011	.020	.013	.007		.298	.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.9	Pearson Correlation	.354*	.452**	.421**	.229	.330*	.300	.227	.171	1	.283	.516**
	Sig. (2-tailed)	.027	.004	.008	.162	.040	.064	.164	.298		.081	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.10	Pearson Correlation	.532**	.531**	.586**	.444**	.565**	.407*	.336*	.479**	.283	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.005	.000	.010	.036	.002	.081		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1	Pearson Correlation	.770**	.741**	.740**	.754**	.712**	.664**	.654**	.640**	.516**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel X1 mempunyai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

Tabel 4. 5 Uji Validitas Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.715**	.482**	.448**	.705**	.553**	.807**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.002	.004	.000	.000	.000
X2.1 N	39	39	39	39	39	39	39
X2.2 Pearson Correlation	.715**	1	.552**	.554**	.795**	.658**	.901**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
X2.2 N	39	39	39	39	39	39	39
X2.3 Pearson Correlation	.482**	.552**	1	.290	.623**	.398*	.703**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.002	.000		.073	.000	.012	.000
X2.3 N	39	39	39	39	39	39	39
X2.4 Pearson Correlation	.448**	.554**	.290	1	.466**	.516**	.701**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.004	.000	.073		.003	.001	.000
X2.4 N	39	39	39	39	39	39	39
X2.5 Pearson Correlation	.705**	.795**	.623**	.466**	1	.540**	.866**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.000	.000
X2.5 N	39	39	39	39	39	39	39
X2.6 Pearson Correlation	.553**	.658**	.398*	.516**	.540**	1	.773**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.001	.000		.000
X2.6 N	39	39	39	39	39	39	39
X2 Pearson Correlation	.807**	.901**	.703**	.701**	.866**	.773**	1
X2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X2 N	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel X2 mempunyai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran letatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Teknik pengujian reliabilitas menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel dinyatakan sudah reliabel.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Disiplin kerja	0.878	Reliabel
Lingkungan kerja	0,878	Reliabel
Kinerja	0,921	Reliabel
Budaya organisasi	0,941	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan analisis jalur (path). Setelah diadakan perhitungan melalui software SPSS, maka hasil pengujiannya disajikan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan jika nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

a. Analisis Regresi 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

Tabel 4. 7 Analisis Regresi 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.56737924
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.099
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.837

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji diatas nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0.837 lebih dari 0.05 maka dikatakan data terdistribusi normal.

b. Analisis Regresi 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 8 Analisis Regresi 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.02892130
	Absolute	.088
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.549
Asymp. Sig. (2-tailed)		.924

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji diatas nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0.924 lebih dari 0.05 maka dikatakan data terdistribusi normal

2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2009) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode yang digunakan adalah metode tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk penjelasannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

a. Analisis Regresi 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

Tabel 4. 9 Analisis Regresi 1 Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.973	8.727		1.028	.311		
X1	1.304	.155	.813	8.413	.000	.998	1.002
X2	.092	.239	.037	.384	.703	.998	1.002

a. Dependent Variable: Z

Uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF keseluruhan variabel bebas memenuhi batas minimum dan maksimum ketentuan dari VIF (pada angka 1 lebih dan tidak melebihi 10), maka diketahui pengujian multikolinearitas seluruh variabel tidak mengalami multikolinearitas

b. Analisis Regresi 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 10 Analisis Regresi 2 Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.415	5.955		1.581	.123		
X1	.377	.179	.410	2.099	.043	.336	2.973
X2	.126	.161	.089	.781	.440	.994	1.006
Z	.205	.112	.357	1.825	.076	.335	2.983

a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF keseluruhan variabel bebas memenuhi batas minimum dan maksimum ketentuan dari VIF (pada angka 1 lebih dan tidak melebihi 10), maka diketahui pengujian multikolinearitas seluruh variabel tidak mengalami multikolinearitas.

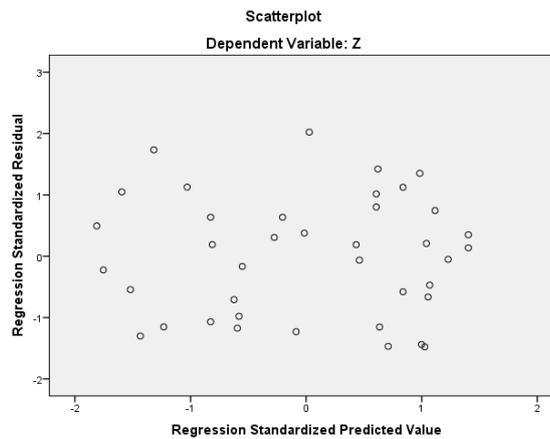
3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan antara varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak heteroskedastisitas.

a. Analisis Regresi 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas



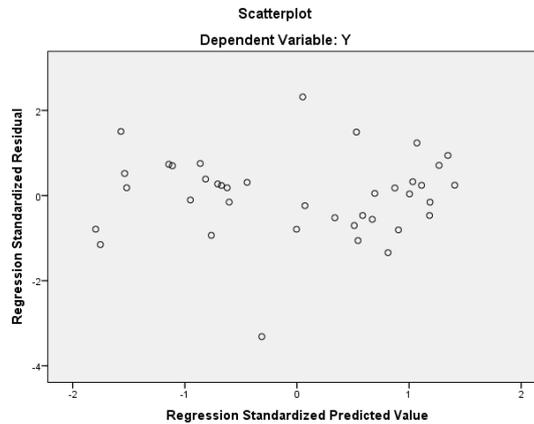
Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan gambar diatas plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu maka berdasarkan hasil uji menggunakan grafik maka model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independenden yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan gambar diatas plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu maka berdasarkan hasil uji menggunakan grafik maka model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama–sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R Squared* (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R²) pada tabel Model Summary.

Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variable-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

a. Analisis Regresi 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.646	4.693

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel diatas maka nilai dari R Square sebesar 0,665 atau 66.5% artinya kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependen sebesar 66.5% sedangkan 33.5% lainnya dijelaskan oleh variabel independent yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

b. Analisis Regresi 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.512	3.156

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas maka nilai dari R Square sebesar 0,551 atau 55.1% artinya kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependen sebesar 55.1% sedangkan 44.9% lainnya dijelaskan oleh variabel independent yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

5. Uji F

Menurut Ghazali (2016) uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

Menurut Ghazali (2016) uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan

keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H^0 diterima dan H^1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

a. Analisis Regresi 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

Tabel 4. 13 Uji F ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1571.950	2	785.975	35.694	.000 ^b
	Residual	792.716	36	22.020		
	Total	2364.667	38			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pengujian uji F dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak artinya secara bersama sama atau simultan variabel X1 da X2 berpengaruh terhadap Z.

b. Analisis Regresi 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 14 Uji F ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.118	3	142.373	14.293	.000 ^b
	Residual	348.626	35	9.961		
	Total	775.744	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Berdasarkan pengujian uji F dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak artinya secara bersama sama atau simultan variabel X1, X2 dan Z berpengaruh terhadap Y.

6. Uji t

Menurut Sudjiono (2010) Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T (Tet T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Menurut Ghozali (2016) *T-statistics* merupakan suatu nilai yang digunakan guna melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai *T-statistics* melalui prosedur *bootstrapping*. Pada pengujian

hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai *T-statistics* kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan.

Menurut Ghozali (2016) Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Analisis Regresi 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

Tabel 4. 15 Uji t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.973	8.727		1.028	.311		
X1	1.304	.155	.813	8.413	.000	.998	1.002
X2	.092	.239	.037	.384	.703	.998	1.002

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil uji t maka:

1. Hasil pengujian variabel X1 nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak artinya secara parsial variabel X1 berpengaruh terhadap Z
2. Hasil pengujian variabel X1 nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0.703 > 0.05$) maka H_0 diterima artinya secara parsial variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Z

b. Analisis Regresi 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 16 Uji t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.415	5.955		1.581	.123		
1 X1	.377	.179	.410	2.099	.043	.336	2.973
X2	.126	.161	.089	.781	.440	.994	1.006
Z	.205	.112	.357	1.825	.076	.335	2.983

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t maka:

1. Hasil pengujian variabel X1 nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.043 < 0.05$) maka H_0 ditolak artinya secara parsial variabel X1 berpengaruh terhadap Y

2. Hasil pengujian variabel X2 nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0.440 > 0.05$) maka H_0 diterima artinya secara parsial variabel X2 tidak berpengaruh terhadap Y
3. Hasil pengujian variabel Z nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0.076 > 0.05$) maka H_0 diterima artinya secara parsial variabel Z tidak berpengaruh terhadap Y

4.4 Analisis Jalur

1. Analisis Regresi 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

Tabel 4. 17 Analisis Jalur Coefficientsa

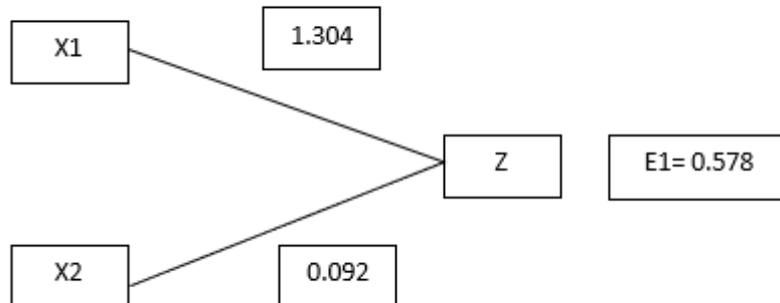
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.973	8.727		1.028	.311		
	X1	1.304	.155	.813	8.413	.000	.998	1.002
	X2	.092	.239	.037	.384	.703	.998	1.002

a. Dependent Variable: Z

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y = 8.973 + 1.304X_1 + 0.092X_2 + 0.578$$

$$e_1 = 1 - 0.665 = \sqrt{0.335} = 0.578$$



ANALISIS REGRESI 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 18 Analisis Jalur Coefficientsa

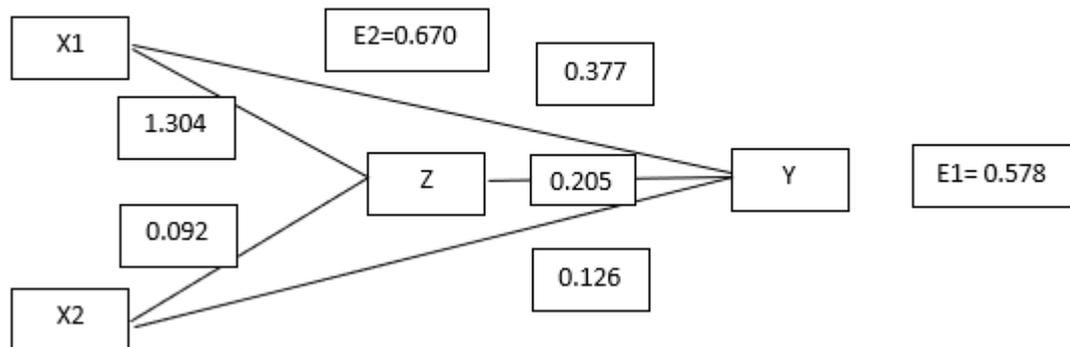
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.415	5.955		1.581	.123		
1 X1	.377	.179	.410	2.099	.043	.336	2.973
1 X2	.126	.161	.089	.781	.440	.994	1.006
1 Z	.205	.112	.357	1.825	.076	.335	2.983

a. Dependent Variable: Y

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_2$$

$$Y = 9.415 + 0.377X_1 - 0.126X_2 + 0.205Z + 0.670$$

$$e_2 = 1 - 0.551 = \sqrt{0.449} = 0.670$$



Kesimpulan

1. Analisis pengaruh X1 terhadap Y melalui Z. Diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan oleh X1 terhadap Z sebesar 1.304. sedang pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z adalah perkalian nilai beta $X1=0.377$ terhadap $Y = 0.205$ terhadap Z yaitu 0.077. maka pengaruh total yang diberikan oleh X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $1.304 + 0.077 = 1.381$ berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diketahui nilai pengaruh langsung adalah 1.304 dan pengaruh tidak langsung 1.381. dari data diatas terlihat pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.
2. Analisis pengaruh X2 terhadap Y melalui Z. Diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan oleh X2 terhadap Z sebesar 0.092. sedang pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z adalah perkalian nilai beta $X2=0.092$ terhadap $Y = 0.205$ terhadap Z yaitu 0.018. maka pengaruh total yang diberikan oleh X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu

$0.092 + 0.018 = 0.11$ berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diketahui nilai pengaruh langsung adalah 0.092 dan pengaruh tidak langsung 0.11 dari data diatas terlihat pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

4.4.1 Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Moderated Regression Analysis (MRA) dalam penelitian ini digunakan untuk pengujian terhadap pure moderator yang dilakukan dengan membuat regresi interaksi, tetapi variabel moderator tidak berfungsi sebagai variabel independen (Ghozali, 2016)

X1 terhadap Y melalui Z

Tabel 4. 19 Uji MRA Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705	.497	.484	3.246

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4. 20 Uji MRA Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753	.567	.529	3.100

a. Predictors: (Constant), X1Z, X1, Z

b. Dependent Variable: Y

Nilai R Square pada regresi pertama sebesar 0.497 atau 49.7% sedangkan setelah adanya persamaan regresi kedua R Square naik menjadi 0.567 atau 56.7%. maka dapat disimpulkan adanya variable moderasi yaitu Z dapat memperkuat hubungan variable X1 dengan Y.

X2 terhadap Y melalui Z

Tabel 4. 21 Uji MRA Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.135	.018	-.008	4.537

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4. 22 Uji MRA Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730	.533	.493	3.218

a. Predictors: (Constant), X2Z, Z, X2
 . Dependent Variable: Y

Nilai R Square pada regresi pertama sebesar 0.018 atau 1.8% sedangkan setelah adanya persamaan regresi kedua R Square naik menjadi 0.533 atau 53.3%. maka dapat disimpulkan adanya variable moderasi yaitu Z dapat memperkuat hubungan variable X2 dengan Y.

4.5 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 Bawaslu Kota Malang..

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.043 < 0.05$) yang berarti secara parsial X_1 berpengaruh terhadap Y, artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

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 terbudaya organisasi 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 kesiapan 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 perdirannya, sebagaimana diperintahkan oleh Allah SWT dalam QS. Hud ayat 112 sebagai berikut :

فَاسْتَقِمَّ كَمَا أَمَرْتَ 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.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0.440 > 0.05$), artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap 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.

4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat

pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0.076 > 0.05$), artinya secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Jadi hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja karyawan Bawaslu Kota Malang 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 كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْمُورٌ

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalannya 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.

4.5.4 Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan Spss, diperoleh hasil bahwa variabel moderasi budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Malang dengan nilai P Value 0.941. 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 Bawaslu Kota Malang 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 dikecilkan 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^ط

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.

4.5.5 Peran Budaya Organisasi dalam memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan oleh data dengan menggunakan Spss, diperoleh hasil bahwa variabel moderasi budaya organisasi dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Malang, dibuktikan dengan pengaruh langsung yang diberikan oleh X2 terhadap Z sebesar 0.092. sedang pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z adalah perkalian nilai

beta $X_2=0.092$ terhadap $Y = 0.205$ terhadap Z yaitu 0.018 . maka pengaruh total yang diberikan oleh X_2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0.092+ 0.018= 0.11$ berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diketahui nilai pengaruh langsung adalah 0.092 dan pengaruh tidak langsung 0.11 . Hasil analisis ini menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh dalam memoderasi hubungan lingkungan.

Jadi hipotesis 5 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Indriyanto (2020) yang menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal..

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. Semakin tinggi dan baik disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat .
2. Lingkungan kerja yang terjadi kurang sesuai dengan keinginan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Budaya oraganisasi tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi mampu menjadi perantara antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Budaya organisasi 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

Bawaslu Kota Malang 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 bisa menggunakan alat ukur lain dan 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

Abhan. 2021. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengawas Pemilu 2020. Jakarta: BAWASLU RI

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

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

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

- Dian Sapitri, Ranthi Pancasasti 2022. Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*. Vol. 6, No. 2
- 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
- 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. 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
- Kaswan. 2012. *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Khairani Nurul Ramadhani 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT.

PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Mahasiswa Umsu*. Vol. 01, No. 2

Kreitner, Robert. dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Nur Fatma, Hardiyono, Maria Kaok, Adrianus Aprilius (2020) dengan judul *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*. Vol.11, No.2, Oktober 2020; 113-122

Kurniawan, Harry & Heryanto. 2019. *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemem Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

..... 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

..... 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya

Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid 2018 *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 3 No. 2 Juli 2018

Rivai, Veithzal, dkk. 2014. *Islamic Human Capital Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers

- 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2003. *Peilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- 2006. *Budaya Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siswanto dan Sucipto, Agus. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN-Maliki Press.
- 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 Pres
- Tristiana Rijanti, Agus Budi Santoso, Kis Indriyaningrum, Dyna Kurnia (2019) pengaruh kompensasi, dan worklife balance terhadap kinerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada pegawai dinas kesehatan provinsi jawa tengah. Proceeding SENDIU 2021
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Lampiran 1

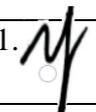
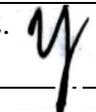
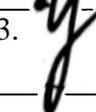
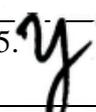
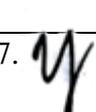
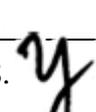
BUKTI KONSULTASI

Nama : Achmad Shofiudin

NIM : 16510093

Pembimbing : Syahirul Alim., SE., M.M

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BAWASLU
KOTA MALANG

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	21 Maret 2022	Konsultasi Judul	1. 
2.	21 Maret 2022	Konsultasi Bab 1 2 3	2. 
3.	23 Maret 2022	Revisi Bab 1 2 3	3. 
4.	28 Maret 2022	Revisi Bab 1 2 3	4. 
5.	30 Maret 2022	ACC Proposal	5. 
6.	11 April 2022	Seminar Skripsi	6. 
7.	22 Juni 2022	Revisi Bab 4 5	7. 
8.	24 Juni 2022	ACC Skripsi	8. 

Lampiran 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Achmad Shofiudin
 Tempat, tanggal lahir : Malang, 18 Mei 1996
 Alamat Asal : Jalan Kenikir blok D 2, Kelurahan Bumiayu, Kota Malang
 Telepon/Hp : 085171121960
 E-mail : achmadudin2@gmail.com

Pendidikan Formal

2003 – 2009 : SDN 1 Sukoharjo, Kota Malang
 2009 – 2012 : SMPN 10 Malang
 2012 – 2015 : SMAN 6 Malang
 2016 – 2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

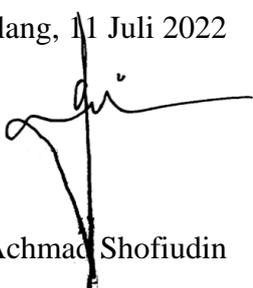
2016 – 2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Uin
 Maulana Malik Ibrahim Malang
 2017 – 2018 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana
 Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Wakil Departemen Enterpreuner Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen Tahun 2017 – 2018
- Anggota Departemen Dalam Negeri Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibarahim Malang Tahun 2018 – 2019

- Staf Ahli Senat Mahasiswa (SEMA) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2019 – 2020
- Anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibarahim Malang Tahun 2018 – 2019
- Anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU) UIN Maulana Malik Ibarahim Malang Tahun 2019 – 2020
- Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Tahun 2016 – 2017
- Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Tahun 2017 – 2019
- Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Komisariat Sunan Ampel Malang Tahun 2020 – 2021
- Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Malang Tahun 2021 – 2022

Malang, 11 Juli 2022



Achmad Shofiudin

Lampiran 3

1. Data Kuisisioner Disiplin Kerja (X1)

N O	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	4	3	5	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	4	5	4	5	5	5
11	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
12	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3
13	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5
14	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5
15	5	5	4	5	5	4	5	5	3	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	4	5	5	5	4	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5	3	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	4	4	5	5	5
25	5	4	3	4	5	4	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
39	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3

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	3	4	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	5	4	4
16	4	5	4	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5
18	4	5	4	4	5	5
19	5	5	3	4	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	5	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	4	5	5
36	4	5	4	5	4	5
37	5	5	4	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4
39	4	5	4	5	4	4

3. Data Kuisioner 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	5	4	5	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	4	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	5	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	3	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	4	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	5	4	4	4	4
39	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4

4. Data Kuisiener Budaya Orgnisasi (Z)

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
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	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	4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3

4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3

Lampiran 4

KUISIONER PENELITIAN

SKRIPSI

“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BAWASLU KOTA MALANG”

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Achmad Shofiudin mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibram Malang. Dalam rangka

penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana, saya bermaksud untuk memohon bantuan Sahabat/i untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada BAWASLU KOTA MALANG”** 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.

*Wallahul Muwaffieq Ilaa Aqwamith Thorieq
Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

\

Hormat Saya,

Achmad Shofiudin

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 ditempat 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					

X1.5	Pearson Correlation	.565**	.566**	.393*	.485**	1	.320*	.454**	.372*	.330*	.565**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.002		.047	.004	.020	.040	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	.388*	.311	.486**	.418**	.320*	1	.484**	.393*	.300	.407*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.015	.054	.002	.008	.047		.002	.013	.064	.010	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.7	Pearson Correlation	.470**	.378*	.360*	.416**	.454**	.484**	1	.428**	.227	.336*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.024	.008	.004	.002		.007	.164	.036	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.8	Pearson Correlation	.337*	.384*	.354*	.401*	.372*	.393*	.428**	1	.171	.479**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.036	.016	.027	.011	.020	.013	.007		.298	.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.9	Pearson Correlation	.354*	.452**	.421**	.229	.330*	.300	.227	.171	1	.283	.516**
	Sig. (2-tailed)	.027	.004	.008	.162	.040	.064	.164	.298		.081	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.10	Pearson Correlation	.532**	.531**	.586**	.444**	.565**	.407*	.336*	.479**	.283	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.005	.000	.010	.036	.002	.081		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1	Pearson Correlation	.770**	.741**	.740**	.754**	.712**	.664**	.654**	.640**	.516**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel X1 mempunyai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
Pearson Correlation	1	.715**	.482**	.448**	.705**	.553**	.807**
Sig. (2-tailed)		.000	.002	.004	.000	.000	.000
N	39	39	39	39	39	39	39

	Pearson Correlation	.715**	1	.552**	.554**	.795**	.658**	.901**
X2.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.482**	.552**	1	.290	.623**	.398*	.703**
X2.3	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.073	.000	.012	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.448**	.554**	.290	1	.466**	.516**	.701**
X2.4	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.073		.003	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.705**	.795**	.623**	.466**	1	.540**	.866**
X2.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.553**	.658**	.398*	.516**	.540**	1	.773**
X2.6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.001	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.807**	.901**	.703**	.701**	.866**	.773**	1
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel X2 mempunyai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	.777**	.535**	.519**	.463**	.452**	.464**	.581**	.398*	.569**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.003	.004	.003	.000	.012	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.2	Pearson Correlation	.777**	1	.629**	.552**	.591**	.567**	.458**	.601**	.524**	.657**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000

Y.10	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.026	.000	.003	.001	.000	.000		.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson											
	Correlation	.569**	.657**	.498**	.551**	.581**	.560**	.545**	.391*	.506**	1	.759**
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.014	.001		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson											
	Correlation	.742**	.826**	.758**	.762**	.793**	.758**	.770**	.799**	.715**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Y mempunyai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Berdasarkan tabel nilai *Cronbach's Alpha* variabel X1 sebesar 0.878 sehingga disimpulkan pernyataan kuesioner reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas > 0.60 (0.878 > 0.60).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

Berdasarkan tabel nilai *Cronbach's Alpha* variabel X2 sebesar 0.878 sehingga disimpulkan pernyataan kuesioner reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas > 0.60 (0.878 > 0.60).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

Berdasarkan tabel nilai *Cronbach's Alpha* variabel Y sebesar 0.921 sehingga disimpulkan pernyataan kuesioner reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas > 0.60 ($0.921 > 0.60$).

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	16

Berdasarkan tabel nilai *Cronbach's Alpha* variabel Z sebesar 0.941 sehingga disimpulkan pernyataan kuesioner reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas > 0.60 ($0.941 > 0.60$).

ANALISIS DESKRIPTIF

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	39	34	50	43.03	4.918
X2	39	18	30	24.74	3.193
Y	39	31	50	42.51	4.518
Z	39	52	80	67.33	7.888
Valid N (listwise)	39				

Pada variable X1 dengan jumlah data sebesar 39 data memiliki nilai minimum 34 dan nilai maksimum 50 dengan rata- rata 43.03. Pada variable X2 dengan jumlah data sebesar 39 data memiliki nilai minimum 18 dan nilai maksimum 30 dengan rata- rata 24.74. Pada variable Y dengan jumlah data sebesar 39 data memiliki nilai minimum 31 dan nilai maksimum 50 dengan rata- rata 42.51. Pada variable Z dengan jumlah data sebesar 39 data memiliki nilai minimum 52 dan nilai maksimum 80 dengan rata- rata 67.33.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

ANALISIS REGRESI 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7

	Std. Deviation	4.56737924
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.099
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.837

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji diatas nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0.837 lebih dari 0.05 maka dikatakan data terdistribusi normal.

ANALISIS REGRESI 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.02892130
	Absolute	.088
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.549
Asymp. Sig. (2-tailed)		.924

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji diatas nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0.924 lebih dari 0.05 maka dikatakan data terdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

ANALISIS REGRESI 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.973	8.727		1.028	.311		
X1	1.304	.155	.813	8.413	.000	.998	1.002
X2	.092	.239	.037	.384	.703	.998	1.002

a. Dependent Variable: Z

Uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF keseluruhan variabel bebas memenuhi batas minimum dan maksimum ketentuan dari VIF (pada angka 1 lebih dan tidak melebihi 10), maka diketahui pengujian multikolinearitas seluruh variabel tidak mengalami multikolinearitas.

ANALISIS REGRESI 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.415	5.955		1.581	.123		
X1	.377	.179	.410	2.099	.043	.336	2.973
X2	.126	.161	.089	.781	.440	.994	1.006
Z	.205	.112	.357	1.825	.076	.335	2.983

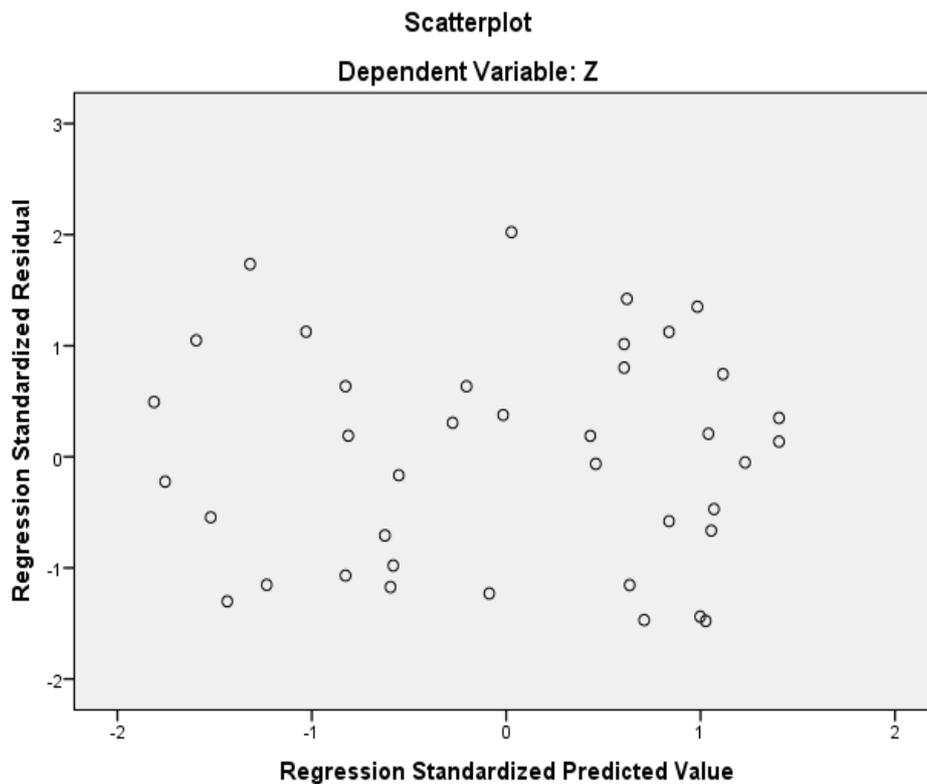
a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF keseluruhan variabel bebas memenuhi batas minimum dan maksimum ketentuan dari VIF (pada angka 1 lebih dan tidak melebihi 10), maka diketahui pengujian multikolinearitas seluruh variabel tidak mengalami multikolinearitas.

UJI HETEROKEDASTISITAS

ANALISIS REGRESI 1

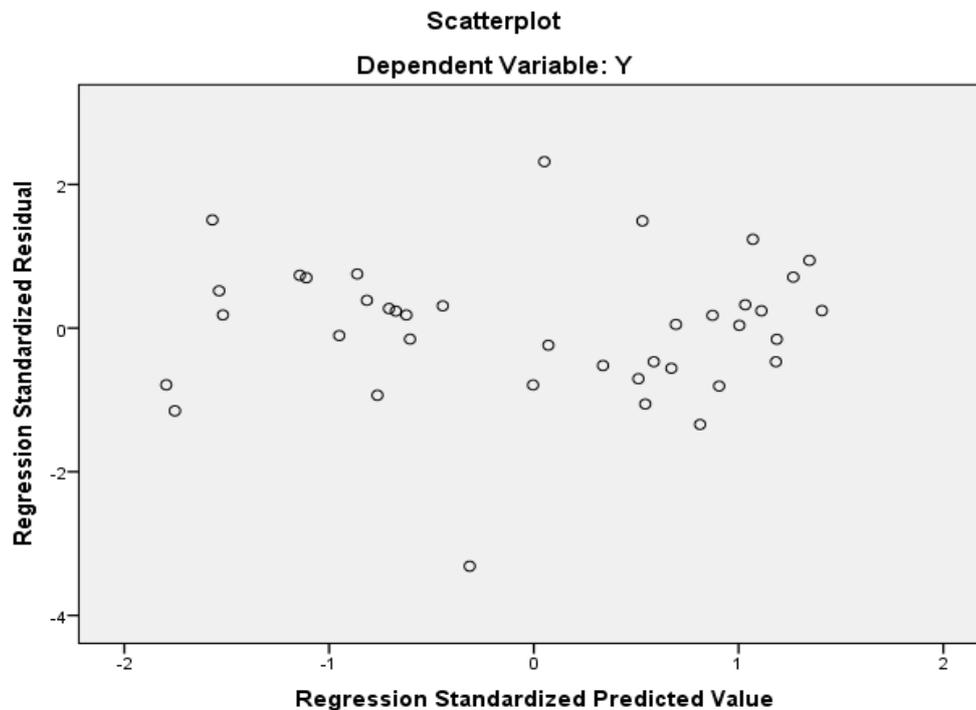
Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).



Berdasarkan gambar diatas plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu maka berdasarkan hasil uji menggunakan grafik maka model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)



Berdasarkan gambar diatas plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu maka berdasarkan hasil uji menggunakan grafik maka model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

KOEFISIEN DETERMINASI

ANALISIS REGRESI 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.646	4.693

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel diatas maka nilai dari R Square sebesar 0,665 atau 66.5% artinya kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependen sebesar 66.5% sedangkan 33.5% lainnya dijelaskan oleh variabel independent yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

ANALISIS REGRESI 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable indepedenden yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.512	3.156

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas maka nilai dari R Square sebesar 0,551 atau 55.1% artinya kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependen sebesar 55.1% sedangkan 44.9% lainnya dijelaskan oleh variabel independent yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

UJI F

ANALISIS REGRESI 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable indepedenden yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1571.950	2	785.975	35.694	.000 ^b
	Residual	792.716	36	22.020		
	Total	2364.667	38			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pengujian uji F dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak artinya secara bersama sama atau simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Z.

ANALISIS REGRESI 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.118	3	142.373	14.293	.000 ^b
	Residual	348.626	35	9.961		
	Total	775.744	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Berdasarkan pengujian uji F dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak artinya secara bersama sama atau simultan variabel X1, X2 dan Z berpengaruh terhadap Y. Uji t

ANALISIS REGRESI 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	8.973	8.727		1.028	.311		
	X1	1.304	.155	.813	8.413	.000	.998	1.002
	X2	.092	.239	.037	.384	.703	.998	1.002

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil uji t maka:

1. Hasil pengujian variabel X1 nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak artinya secara parsial variabel X1 berpengaruh terhadap Z
2. Hasil pengujian variabel X2 nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0.703 > 0.05$) maka H_0 diterima artinya secara parsial variabel X2 tidak berpengaruh terhadap Z

ANALISIS REGRESI 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.415	5.955		1.581	.123		
	X1	.377	.179	.410	2.099	.043	.336	2.973
	X2	.126	.161	.089	.781	.440	.994	1.006
	Z	.205	.112	.357	1.825	.076	.335	2.983

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t maka:

1. Hasil pengujian variabel X1 nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.043 < 0.05$) maka H_0 ditolak artinya secara parsial variabel X1 berpengaruh terhadap Y

2. Hasil pengujian variabel X2 nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0.440 > 0.05$) maka H_0 diterima artinya secara parsial variabel X2 tidak berpengaruh terhadap Y
3. Hasil pengujian variabel Z nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0.076 > 0.05$) maka H_0 diterima artinya secara parsial variabel Z tidak berpengaruh terhadap Y

PATH ANALYSIS

ANALISIS REGRESI 1

Analisis regresi 1 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variable dependennya Budaya Organisasi (Z).

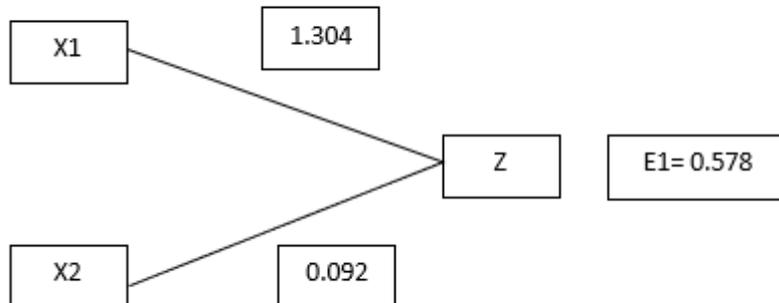
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.973	8.727		1.028	.311		
	X1	1.304	.155	.813	8.413	.000	.998	1.002
	X2	.092	.239	.037	.384	.703	.998	1.002

a. Dependent Variable: Z

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y = 8.973 + 1.304X_1 + 0.092X_2 + 0.578$$

$$e_1 = 1 - 0.665 = \sqrt{0.335} = 0.578$$



ANALISIS REGRESI 2

Analisis regresi 2 terdiri dari variable independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (Z). sedangkan variable dependennya Kinerja Karyawan (Y)

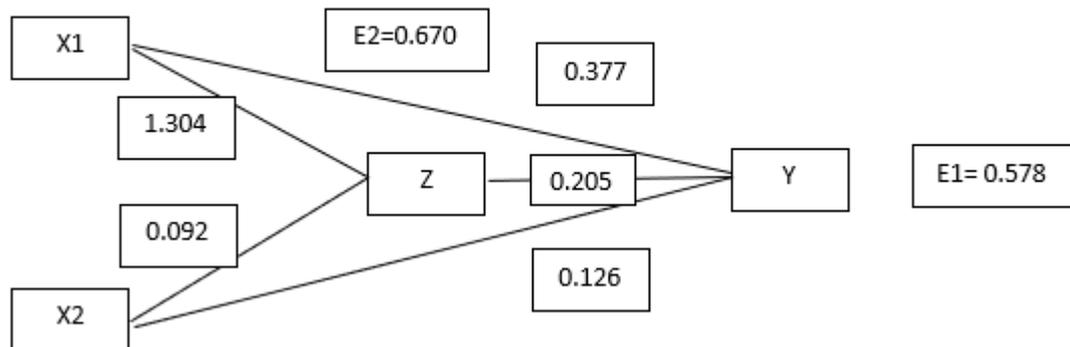
Model		Coefficients ^a				Sig.	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.415	5.955		1.581	.123	
	X1	.377	.179	.410	2.099	.043	
	X2	.126	.161	.089	.781	.440	
	Z	.205	.112	.357	1.825	.076	

a. Dependent Variable: Y

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_2$$

$$Y = 9.415 + 0.377X_1 - 0.126X_2 + 0.205Z + 0.670$$

$$e_2 = 1 - 0.551 = \sqrt{0.449} = 0.670$$



KESIMPULAN

3. Analisis pengaruh X1 terhadap Y melalui Z. Diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan oleh X1 terhadap Z sebesar 1.304. sedang pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z adalah perkalian nilai beta $X1=0.377$ terhadap $Y = 0.205$ terhadap Z yaitu 0.077. maka pengaruh total yang diberikan oleh X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $1.304 + 0.077 = 1.381$ berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diketahui nilai pengaruh langsung adalah 1.304 dan pengaruh tidak langsung 1.381. dari data diatas terlihat pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.
4. Analisis pengaruh X2 terhadap Y melalui Z. Diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan oleh X2 terhadap Z sebesar 0.092. sedang pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z adalah perkalian nilai beta $X2=0.092$ terhadap $Y = 0.205$ terhadap Z yaitu 0.018. maka pengaruh total yang diberikan oleh X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0.092+ 0.018= 0.11$ berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diketahui nilai pengaruh langsung adalah 0.092 dan pengaruh tidak langsung 0.11 dari data diatas terlihat pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

UJI MRA

X1 terhadap Y melalui Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.484	3.246

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.529	3.100

a. Predictors: (Constant), X1Z, X1, Z

b. Dependent Variable: Y

Nilai R Square pada regresi pertama sebesar 0.497 atau 49.7% sedangkan setelah adanya persamaan regresi kedua R Square naik menjadi 0.567 atau 56.7%. maka dapat disimpulkan adanya variable moderasi yaitu Z dapat memperkuat hubungan variable X1 dengan Y.

X2 terhadap Y melalui Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.135 ^a	.018	-.008	4.537

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.493	3.218

a. Predictors: (Constant), X2Z, Z, X2

b. Dependent Variable: Y

Nilai R Square pada regresi pertama sebesar 0.018 atau 1.8% sedangkan setelah adanya persamaan regresi kedua R Square naik menjadi 0.533 atau 53.3%. maka dapat disimpulkan adanya variable moderasi yaitu Z dapat memperkuat hubungan variable X2 dengan Y.

HIPOTESIS

H1 = X1 terhadap Y berpengaruh

H2 = X2 terhadap Y tidak berpengaruh

H3 = Z terhadap Y tidak berpengaruh

H4 = X1 terhadap Y melalui Z mempunyai pengaruh

H5 = X2 terhadap Y melalui Z mempunyai pengaruh

Lampiran 6



**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 : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : ACHMAD SHOFIUDIN
NIM : 16510093
Handphone : 085171121960
Konsentrasi : MSDM
Email : achmadudin2@gmail.com
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA BAWASLU KOTA MALANG

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	26%	6%	7%

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

Malang, 11 Juli 2022
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M
198710022015032004