

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PG. KREBET  
BARU**

**SKRIPSI**



Oleh

**NAMA : ILLYYA LATHIFA  
NIM : 15510238**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PG. KREBET  
BARU**

**SKRIPSI**

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



**Oleh**

**NAMA : ILLYYA LATHIFA  
NIM :15510238**

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

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PG. KREBET BARU**

### **SKRIPSI**

Oleh

**ILLYYA LATHIFA**

NIM : 15510238

Telah Disetujui Pada Tanggal 8 September 2022

**Dosen Pembimbing,**



**Ikhsan Maksum, M.Sc**

**NIP. 199312192019031012**

## LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PG. KREBET BARU

### SKRIPSI

Oleh

**ILLYYA LATHIFA**

NIM : 15510238

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Pada 29 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

NIP : 199311292020121005

2 Ketua Penguji

**Setiani, M.M**

199009182018012002

3 Sekretaris Penguji

**Ikhsan Maksum, M.Sc**

199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Illyya Lathifa  
NIM : 15510238  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" Yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PG. KREBET BARU**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing maupun 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 Agustus 2022

Hormat saya



Illyya Lathifa  
15510238

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Pertama-tama dengan puja dan puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas terselesaikannya skripsi yang saya kerjakan ini dengan berbagai halangan dan rintangan yang melanda disetiap perjalanannya. Maka dengan itu saya ingin mempersembahkan hasil jerih payah yang diiringi oleh tawa bahagia serta tangis duka ini kepada :

- Kedua orang tua saya, Haji Umar Faruq dan Hajjah Naila yang telah membesarkan saya dengan kasih sayang yang tidak terhingga serta selalu ada untung memberikan dukungan material dan moril, yang selalu merengkuh dan mendoakan saya dikala jiwa terasa dicabut dari raga hingga tidak memiliki semangat untuk melanjutkan hidup. Tidak ada kata-kata yang mampu saya ungkapkan betapa saya sangat bersyukur memiliki beliau berdua sebagai kedua orang tua saya.
- Lalu saya khususkan untuk adik saya, Elang Malik Ibrahim yang sedang menempuh pendidikan di Kediri, seorang adik yang mungkin kadang kalanya menjadi teman saya untuk bercerita dan bersenda gurau.
- Kepada Nenek saya yang selalu menenangkan saya jika pikiran saya sedang kalut serta memperhatikan saya dengan sepenuh hati.
- Keluarga besar saya yang ada di Malang dan Banyuwangi yang selalu mendukung dan memberikan saya semangat untuk tetap melanjutkan studi saya hingga akhir, orang-orang hebat yang tidak pernah memandang rendah kemampuan saya.
- Para dosen dan seluruh jajaran staff karyawan yang membantu saya dengan segala permasalahan yang saya alami ketika sedang menuntut ilmu.
- Teman-teman online saya di Twitter yang tidak mampu saya sebutkan satu persatu karena semua orang yang saya temui secara virtual sangat banyak membantu saya dalam berbagai aspek.

Orang-orang baik yang selalu mendengarkan saya disaat tidak ada yang mengerti apa yang saya rasakan.

- Yang terakhir adalah orang-orang nyinyir yang memandang rendah keluarga saya. *Hello bello sarcastic people? How do you feel after see me like this? Happy? But don't worry, my successful will annoy you more in the future. So? Be ready, I guess?*

**MOTTO**

*VENI VIDI VICI*

*I came, I saw, I Conquered*

**(CRAViTY – Veni Vidi Vici)**



## KATA PENGANTAR

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

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

1. Prof. Dr. HM. 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. Ikhsan Maksum, M. Se, selaku Wali Dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibarahim Malang.
5. Ikhsan Maksum, M. Se, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrami Malang.
7. Keluarga penulis dan kedua orang tua Bapak dan Ibu, yang senantiasa memberi Doa, kasih sayang, nasihat, dukungan moral dan materil, serta semangat kepada penulis.
8. Terima Kasih kepada seluruh pihak yang telah membatu penulis dalam penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

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

Malang, 19 Agustus 2022

Illyya Lathifa

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvi
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>4</b>
<b>BAB II</b>	
<b>KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Kajian Empiris .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Kajian Teoritis.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.1 Disiplin Kerja .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.2 Budaya Organisasi .....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.3 Kinerja Karyawan .....</b>	<b>25</b>

2. 2. 4	Kompensasi.....	31
2. 3	Hubungan Antar Variable.....	35
2. 3. 1	Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2. 3. 2	Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	36
2. 3. 3	Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	37
2. 3. 4	Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Kompensasi.....	38
2. 3. 5	Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Kompensasi.....	39
2. 4	Kerangka Konsep.....	40
2. 5	Hipotesis .....	40
 <b>BAB III</b>		
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		
3. 1	Jenis Penelitian .....	42
3. 2	Lokasi Penelitian .....	42
3. 3	Populasi dan Sampel .....	42
3. 3. 1	Populasi .....	43
3. 3. 2	Sampel .....	43
3. 4	Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3. 5	Jenis Data .....	43
3. 5. 1	Data Primer .....	43
3. 5. 2	Data Sekunder .....	43
3. 6	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.7	Definisi Operasional Variable .....	45
3. 8	Skala Pengukuran .....	47
3. 9	Metode Analisis Data .....	48
3. 9. 1	Analisis Deskriptif.....	48

3. 9. 2 Analisis Inferensial.....	49
-----------------------------------	----

**BAB IV**

<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN .....</b>	<b>52</b>
---	-----------

A. Profil PT. PG. Krebet Baru.....	52
------------------------------------	----

B. Sejarah Singkat Perusahaan Penelitian.....	52
---	----

C. Lokasi dan Tata Letak.....	53
-------------------------------	----

D. Visi dan Misi Perusahaan .....	53
-----------------------------------	----

4. 1 Hasil Penelitian.....	54
----------------------------	----

4. 2 Uji Instrumen .....	57
--------------------------	----

4. 2. 1 Uji Validitas .....	57
-----------------------------	----

4. 2. 2 Uji Reliabilitas .....	64
--------------------------------	----

4. 2. 3 Uji Asumsi Klasik.....	64
--------------------------------	----

a. Uji Normalitas .....	64
-------------------------	----

b. Uji Linearitas .....	65
-------------------------	----

4. 2. 4 Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PG. Krebet Baru.....	67
--	----

4. 2. 5 Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variable Moderasi PT. PG. Krebet Baru .....	71
--	----

4. 3 Uji T (Parsial) .....	73
----------------------------	----

4. 4 Uji F (Serempak) .....	75
-----------------------------	----

4. 5 Pembahasan.....	76
----------------------	----

4. 5. 1 Pengaruh Variable Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	76
--	----

4. 5. 2 Pengaruh Variable Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	77
--	----

4. 5. 3 Pengaruh Variable Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	78
---	----

4. 5. 4	Pengaruh Variable Disiplin Kerja (X1) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	80
4. 5. 5	Pengaruh Variable Budaya Organisasi (X2) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	81
<b>BAB V</b>		
<b>KESIMPULAN DAN PENUTUP .....</b>		<b>83</b>
5. 1	Kesimpulan .....	83
5. 2	Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>85</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>		<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel .....	45
Tabel 3. 2 Pedoman Kriteria Interpretasi Data .....	49
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Perkawinan .....	57
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
Tabel 4. 5. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Tetap.....	58
Tabel 4. 5. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Kontrak.....	58
Tabel 4. B. 1 Tabel Uji Validitas X1 .....	59
Tabel 4. B. 2 Tabel Uji Validitas X2 .....	62
Tabel 4. B. 3 Tabel Uji Validitas Z .....	63
Tabel 4. B. 4 Tabel Uji Validitas Y .....	65
Tabel 4. B. 5 Tabel Uji Reliabilitas Variabel .....	67
Tabel 4. B. 6 Tabel Uji Nilai Residual .....	68
Tabel 4. B. 7 Tabel Uji Linearitas X1 Terhadap Y .....	68
Tabel 4. B. 8 Tabel Uji Linearitas X2 Terhadap Y .....	69
Tabel 4. B. 9 Tabel Uji Linearitas Z Terhadap Y .....	69
Tabel 4. B. 10 Nilai R Square X1 Terhadap Y .....	70
Tabel 4. B. 11 Nilai Signifikasi Model Regresi I X1 Terhadap Y .....	70
Tabel 4. B. 12 Signifikasi Nilai T X1 Terhadap Y.....	70
Tabel 4. B. 13 Nilai R Square X2 Terhadap Y .....	71
Tabel 4. B. 14 Nilai Signifikasi Model Regresi 1 X1 Terhadap Y.....	71
Tabel 4. B. 15 Signifikasi Nilai T X2 Terhadap Y.....	72

<b>Tabel 4. B. 16 Nilai R Square Z Terhadap Y .....</b>	<b>72</b>
<b>Tabel 4. B. 17 Nilai Signifikasi Model Regresi I Z Terhadap Y .....</b>	<b>72</b>
<b>Tabel 4. B. 18 Signifikasi Nilai T Z Terhadap Y .....</b>	<b>73</b>
<b>Tabel 4. B. 19 Nilai Regresi II X1 Pada Y yang Dimoderasi Z .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 4. B. 20 Signifikasi Nilai F Model Regresi II.....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 4. B. 21 Signifikasi Nilai T Model Regresi II .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 4. B. 22 Nilai Regresi II X2 Pada Y yang Dimoderasi Z .....</b>	<b>75</b>
<b>Tabel 4. B. 23 Signifikasi Nilai F Model Regresi II.....</b>	<b>75</b>
<b>Tabel 4. B. 24 Signifikasi Nilai T Model Regresi II .....</b>	<b>76</b>
<b>Tabel 4. B. 25 Nilai Regresi II .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 4. B. 26 Nilai Signifikasi .....</b>	<b>79</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Konsep .....</b>	<b>40</b>
<b>Gambar 2. 2 Model Hipotesis.....</b>	<b>41</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....</b>	<b>93</b>
<b>Lampiran 2 Biodata Peneliti .....</b>	<b>100</b>
<b>Lampiran 3 Data Penelitian .....</b>	<b>101</b>
<b>Lampiran 4 Lembar Konsultasi .....</b>	<b>109</b>
<b>Lampiran 5 Surat Pernyataan Bebas Plagiarisme.....</b>	<b>110</b>

## **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan sebuah elemen penting di dalam perusahaan. Itu menjadi aset yang memperbolehkan perusahaan untuk berhasil dalam mempertahankan visi, misi dan tujuan utama mereka. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai dua faktor yang diasumsikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk mencari tahu mengenai pengaruh kompensasi sebagai moderator dari hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian adalah PT. PG. Kreet Baru, dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. PG. Kreet Baru dan sampel penelitian adalah 100 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Penelitian ini mengumpulkan dua jenis data: data primer dan data sekunder. Data primer diambil dengan menggunakan angket dan wawancara dan data sekunder diambil dari laporan/dokumen resmi perusahaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis data statistik inferensial.

Kata kunci : disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, kompensasi

## ***ABSTRACT***

Employee performance is an important element in the company. It is an asset that enables companies to successfully defend their vision, mission and ultimate goals. In improving employee performance, there are several factors that affect overall performance. This study aims to determine the effect of work discipline and organizational culture as two factors that are thought to affect employee performance. In addition, this study also seeks to determine the effect of compensation as a moderator of the relationship between work discipline and organizational culture on employee performance. The method used in this research is a quantitative approach. The research location is PT. PG. Krebet Baru, with the research population being all employees of PT. PG. Krebet Baru and the research sample was 100 people. The sampling technique was carried out using saturated sampling or census. This study collected two types of data, namely primary data and secondary data. Primary data was taken using questionnaires and interviews and secondary data was taken from official hotel reports/documents. Data analysis was carried out using inferential statistical data analysis

*Keyword : work discipline, organizational culture, employee performance, compensation*

## المستخل

أداء الموظف عنصر مهم في الشركة. إنه أحد الأصول التي تمكن الشركات من الدفاع بنجاح عن رؤيتها ورسالتها وأهدافها النهائية. في تحسين أداء الموظف ، هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الأداء العام. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير انضباط العمل والثقافة التنظيمية كعاملين يعتقد أنهما يؤثران على أداء الموظف. بالإضافة إلى ذلك ، تسعى هذه الدراسة أيضًا إلى تحديد تأثير التعويض كوسيط للعلاقة بين انضباط العمل والثقافة التنظيمية PT. PG. Krebet Baru. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي نهج كمي. موقع البحث هو PT. PG. Krebet Baru ، مع كون مجتمع البحث جميعًا من موظفي PT. PG. Krebet Baru وعينة البحث كانت 100 شخص. تم تنفيذ تقنية أخذ العينات باستخدام أخذ العينات المشبعة أو التعداد. جمعت هذه الدراسة نوعين من البيانات ، وهما البيانات الأولية والبيانات الثانوية. تم أخذ البيانات الأولية باستخدام الاستبيانات والمقابلات والبيانات الثانوية من التقارير / الوثائق الرسمية للفنادق. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام تحليل البيانات الإحصائية الاستنتاجية

الكلمة الرئيسية: انضباط العمل ، الثقافة التنظيمية ، أداء الموظف ، التعويض

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan teknologi dan daya saing minat usaha yang banyak dijalankan pelaku usaha dimana dengan nama dagang yang berbeda-beda yang menawarkan produk dan layanan yang bervariasi kepada pelanggan atau customer menjadikan daya saing semakin ketat. Para karyawan dan para direksi perusahaan tersebut harus berpikir keras dengan mengembangkan inovasi-inovasi baru yang menarik minat para customer agar memilih layanan yang ditawarkan. Peranan karyawan sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada customer.

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

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

Menurut Hasibuan (2014) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati, menghormati serta melaksanakan seluruh peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis, dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau

semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, adalah pengaruh disiplin kerja yang menjadi penentu seseorang atau individu untuk menunjukkan kualitas dirinya yang berdampak pula bagi kualitas perusahaan atau organisasi serta adanya budaya organisasi juga menjadi penentu kinerja karyawan yang memberi pengaruh baik atau buruknya pada penyelesaian tanggung jawab, yang didukung dengan kompensasi yang akan memperkuat atau memperlemah sikap seorang karyawan didalam suatu perusahaan.

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

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan, dan disertai adanya apresiasi kepada karyawan terhadap upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri berupa kompensasi. Dimana kompensasi lebih dari sekedar upah ataupun gaji, dalam kompensasi, bisa juga termasuk di dalam intensif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan (*employ benefit and services*) Dimana insentif bisa meningkatkan produktifitas (Justin, T 2006). Selain pengertian diatas terdapat pendapat yang menyatakan bahwa Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, dimana pemberian sebuah kompensasi diberikan kepada

karyawan karena hasil kerja yang memuaskan atau melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan untuk menghargai jeri payah atau usaha yang telah diberikan agar karyawan merasa bangga dan puas atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang dimaksud sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Edy 2009).

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Ilham, Nugraha dan Ramly 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil yang sama adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Malau dan Wasiman 2020). Hasil penelitian oleh (Widia dan Rusdianti 2020) menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh (Ilham, Nugraha dan Ramly 2020) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Apfia, 2017) (Jeli dan Reza, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Putri Nilam Kencana 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil yang sama dilakukan oleh (Mardi 2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen dan Khairani, 2020) lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan karena tidak memperkuat ataupun melemahkan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Mengenai fenomena disiplin kerja yang terjadi pada PT. PG. Kreet Baru sangat disiplin, perusahaan ini menggunakan sistem absensi *fingerprint* (sidik jari) pada setiap absensi yang dilakukan saat kedatangan dan kepulangan serta ditetapkan tidak ada toleransi keterlambatan. Telah ditetapkan juga jadwal penggunaan seragam kantor yang telah diberikan oleh perusahaan kepada setiap



karyawan. Tindakan disipliner yang dilakukan oleh PT. PG. Kreet Baru yaitu menindak lanjuti terlebih dahulu yang dilakukan secara persuasif sebelum ke tahap tindak tegas. Namun masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan dan tata tertib, seperti datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan perusahaan. Setiap pelanggaran atau ketidak patuhan karyawan, perusahaan memiliki tindakan pada masing-masing pelanggaran sesuai dengan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan.

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

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dalam memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dalam memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

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

2. Secara Praktis Dengan adanya penelitian ini, hasil yang diharapkan adalah penelitian ini mampu memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.
3. 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 Kajian Empiris**

Penelitian dilakukan oleh Mardi (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dewan Sekretaris Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alvi dan Sri (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Dea dan Sundari (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Dengan disiplin kerja, seorang karyawan termotivasi dan memiliki komitmen dalam peningkatan kinerjanya. Bentuk disiplin kerja karyawan dapat berupa datang dan pulang ke tempat kerja tepat waktu, menggunakan fasilitas kantor dan peralatan kantor dengan baik, menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, serta menjalankan aturan organisasi dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan 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.

Lalu ada pula 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 lainnya yang dilakukan oleh Agung dan Pupung (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, bahwa presentase kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.

Disisi lainnya ada penelitian yang dilakukan oleh Malau dan Wasiman (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. Hasil penelitian menyatakan disiplin kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Ilham dkk (2020) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi variabel motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan. Dan menunjukkan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kenyataan ini bisa terjadi karena pegawai menganggap bahwa kompensasi yang mereka peroleh belum mencukupi kebutuhan mereka. Hasil juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti pemberian motivasi tidak mampu memberikan dorongan atau semangat kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi mediasi. Hasil juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, Hasil pengujian pada tidak signifikan,

sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) melalui motivasi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2).

Penelitian lainnya 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.

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

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

Penelitian dilakukan oleh Paramita dkk (2020) dengan judul *“The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variabel at PT. Bank Mandiri*

(Persero)”, Tbk. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, kepuasan kerja memoderasi variabel independen.

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

Penelitian dilakukan oleh Sunarsi dkk (2021) “*Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Jurnal-Penulis-Tahun	Variabel	Alat	Hasil
	Mardi (2017). Pengaruh Disiplin Kerja	Disiplin Kerja X1,	Regresi Linier Berganda, Uji	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif

1	Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dewan Sekretaris Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y),	t	signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
2	Alvi dan Sri (2017) dengan judul Pengaruh Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Dea dan Sundari (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga.	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji goodness of fit model menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	Kencana (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang.	Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

4				
5	Nwakoby dkk (2019) <i>Effec of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Bank in Enugu State.</i>	Budaya Organisasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organsiasi yang meliputi budaya birokrasi dan budaya inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	Agung dan Pupung (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia	Kompensasi (X1), Kinerja Karyawan (Y),	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan uji koefisien determinasi, bahwa presentase kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.
7	Malau dan Wasiman (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam	Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Diketahui bahwasannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  Dalam penelitian ini hipotesis ke 1 yang diajukan di diplin kerja berpengaruh signifikan



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

- sehingga hipotesis kedua terbukti atau dapat diterima, Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai variabel moderating pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis ketiga terbukti atau dapat diterima, Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai variabel moderating pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis keempat terbukti atau dapat diterima.
- 10 Wulandari dan Wasiman (2020) Disiplin Kerja (X1), Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) Regresi Linier Berganda, Koefisien determinasi dan moderasi. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja dan motivasi memberi pengaruh positif dan simultan atas kinerja karyawan.
- 11 Yusnandar dkk (2020) Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (Z) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Regresi Linier Berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial juga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dan

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

	<i>Office</i>	Karyawan (Y)	Determinasi	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Emita dkk (2021) <i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000</i>	Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Disiplin Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut pendapat yang disampaikan oleh Robbins (2004), disiplin kerja sendiri merupakan suatu bentuk sikap ataupun perilaku yang dilakukan tanpa paksaan secara sadar dan bersedia untuk mematuhi segala peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Sutrisno (2009: 89), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Nurcahyo (2011) mengatakan Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Henry Simamora (2013: 610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi. Dalam kondisi ini diperlukan disiplin. Menurut Mondy dan Noe (2005) disiplin merupakan kontrol diri dan tingka laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, 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. Nitisemito (2001) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

#### 2.2.1.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menuru Rivai (2006) terdapat empat perspektif disiplin kerja, yaitu anata lain :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Dicipline*) yaitu tindakan menghukum kepada anggota yang telah bersalah.
- b. Disiplin Korektif (*Correcvtive Dicipline*) yaitu tindakan pembedulan atau mengkoreksi tindakan dari kesalahan anggota.
- c. Prespektif Hak-hak Individu (*Indivisual Right Prespective*) yaitu tindakan melindungi hak-hak individu selama kegiatan disipliner.
- d. Prespektif Utilitarian (*Utilitarian Prespective*) yaitu penggunaan tindakan disiplin hanya pada konsekuensi tindakan disiplin.

#### 2.2.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Rivai (2006) ada tiga konsep dalam pendekatan disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Aturan Tungku Panas (*Hot Stove Rule*) yaitu pendekatan pelaksanaan tindakan disipliner yang dianalogikan antara pelanggran aturan dengan menyentuh

tungku panan. Pendekatan ini dilakukan dengan harapan bahwa perusahaan dapat melakukan tindakan disipliner tanpa membuat anggota merasakan tindakan tidak adil atau terganggu.

- b. Tindakan Disiplin Progresif (*Progesive Dicipline*) yaitu pendekatan pelaksanaan tindakan disipliner berlaku adil untuk setiap pelanggar dengan memastikan adanya minimal tindakan disipliner. Tujuannya adalah untuk membuat program disiplin yang berjenjang dari pelanggar ringan hingga berat.
- c. Tindakan Disiplin Positif (*Positive Dicipline*) yaitu pendekatan pelaksanaan tindakan disipliner dengan mendorong para karyawan, memantau perilaku dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi yang atas tindakan mereka.

#### 2.2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Mangkunegara (2007) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

##### 1. Jam Kerja

Batasan waktu untuk karyawan baik dari waktu datang, lama kerja, dan waktu pulang.

##### 2. Izin Karyawan

Izin bagi karyawan yang meninggalkan tempat kerja baik untuk kepentingan perusahaan maupun pribadi dengan dilakukan permohonan izin dari atasan, hal ini berlaku juga untuk karyawan yang ingin mengambil cuti kerja.

##### 3. Absensi Karyawan

Tindakan kehadiran karyawan untuk menghitung kehadiran karyawan ditempat kerja.

#### 2.2.1.5 Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Rivai (3006) Pelanggaran kerja adalah setiap kegiatan baik lisan maupun perilaku yang menyalahi aturan disiplin yang telah diatur oleh perusahaan atau pimpinan organisasi. Sanksi adalah hukuman yang dijatuhkan atas tindakan

karyawan yang telah melanggar peraturan disiplin. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja pada umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

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

#### 2.2.1.6 Indikator-indikator Kedisiplinan

Hasibuan (2007) menurutnya banyak indikator mempengaruhi kedisiplinan pada karyawan perusahaan atau organisasi :

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pada tujuan yang akan ditetapkan dan menguji kemampuan karyawan, sehingga karyawan akan merasa untuk bekerja secara maksimal dan bersungguh-sungguh.

##### 2. Teladan Pimpinan

Indikator yang dapat mempengaruhi karyawan adalah pemimpin yang menjadi contoh dalam organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang dapat menjadi contoh yang baik maka dapat kemungkinan para karyawan akan mengikutinya dan bersikap seperti pemimpinnya. Begitu juga akan sebaliknya dengan buruknya pemimpin mengakibatkan buruknya kinerja dalam perusahaan.

##### 3. Balas Jasa

Balas jasa dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena dapat menimbulkan rasa kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Rasa kecintaan tersebut yang mengontrol karyawan untuk tetap disiplin.

#### 4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang dapat mendorong naiknya tingkat kedisiplinan karyawan.

#### 5. Waskat

Pengawasan melekat berarti atasan aktif dan langsung mengawasi perilaku karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dibimbing akan dapat meningkatkan sikap disiplin dalam bekerja.

#### 6. Sanksi Hukum

Peran penting dalam menjaga tingkat disiplin karyawan dengan sanksi hukum yang berlaku, sehingga karyawan enggan untuk melakukan kesalahan atau melanggar aturan dengan sengaja.

#### 7. Ketegasan

Menegur dan menghukum secara tegas mewujudkan tingkat disiplin yang baik bagi perusahaan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan (*Human Relationship*) yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan membuat karyawan menjadi serasi satu sama lain.

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

##### 1. Disiplin Waktu

Sikap yang menunjukkan ketaatan peraturan dalam perusahaan mengenai jam kerja serta menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya secara teliti dan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

##### 2. Disiplin peraturan

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

##### 3. Disiplin Tanggung Jawab



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

Maka dapat diambil indikator yang sesuai dengan latar belakang masalah yaitu :

#### 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 kapasitas seseorang akan tugas yang sedang diemban dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 2.2.1.7 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

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

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

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ط فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ 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 Al-Quran. sedangkan taat kepada Rasulullah adalah dengan mengamalkan sunnah-sunnahnya. Orang-orang yang beriman juga diperintahkan taa

kepada *Ulil Amri* yaitu para pemimpin kaum muslimin dan para ulama, 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.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q. S. Ar-Ra'd : 11).

## 2.2.2 Budaya Organisasi

### 2.2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan

masalah-masalah organisasi. Menurut Robbins (2006) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku yang dianut oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) Budaya organisasi adalah satuwujud 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 pekerjaan 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 semangatkerja 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, corevalues dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Terdapat 7 karakteristik budaya organisasi yang diterapkan PT. PG. Kreet Baru diantaranya adalah inovasi, pengambilan resiko, orientasi pada hasil, perhatian terhadap perincian, orientasi pada sumber daya manusia, orientasi pada tim serta agresivitas dan stabilitas. Untuk inovasi-inovasi yang dilakukan adalah inovasi pada sistem keuangan, inovasi sistem layanan sesuai dengan visi dan misi, dan inovasi sistem kinerja karyawan.

#### 2.2.2.2 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 ke tingkat 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 tempatusaha, dan lain-lain mengenai suatu hal yang relevan.
4. Langkah terakhir yaitu orang-orang lain dibawa masuk kedalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti dan pada akhirnya menilai sebuah pembentukan sejarah bersama.

#### 2.2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Robbins berdasarkan pendapat Gordon dan Commines (dalam sucipto dan siswanto, 2008: 151), menyatakan beberapa dimensi yang membedakan tingkatan budaya organisasi diantaranya adalah :

1. *Inisiative 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-nit atau bagian-bagian dalam organisasi agar bekerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. *Control*, Yaitu aturan-aturan dan pengawasan secara langsung yang dilakukan para pemimpin organisasi dalam mengendalikan perilaku bawahannya.
4. *Conflik toleransi*, Yaitu sejauh mana tingkat dorongan terhadap karyawan untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
5. *Communication*, Yaitu pola komunikasi yang ada dalam organisasi

#### 2.2.2.4 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

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

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

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

*taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.*

Dalam ayat diatas Allah mengajarkan kepada kita agar saling mengenal, bersuku-suku tanpa membeda-bedakan dalam hal apapun, ketika berkumpul dengan suatu kelompok atau organisasi hendaknya tetap menjaga stabilitas hubungan antar satu dengan lainnya, oleh karena itu Nabi Muhammad SAW apabila berperang menyusun barisan para sahabatnya sesuai dengan tugas masing-masing sehingga terbentuk barisan yang kokoh (budaya), sehingga dengan cara seperti ini sempurna amal dan tercapailah kesempurnaan.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 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 merealisasitujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan

#### 2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

- a. Faktor Internal

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

b. Faktor Eksternal

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

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

1. Faktor lingkungan internal organisasi

Dukungan organisasi yang menjadi tempat bekerja merupakan salah satunya 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 bawaandari lahir maupun dari yang telah diperoleh saat pengembangan kredibilitas.

### 2.2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mondy (2008) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja sering kali menjadi aktivitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Dalam kenyataannya, beberapa manajer mungkin akan melakukan hal tersebut jika mereka tidak merasa butuh untuk



beberapa hal. Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan sementara perbaikan hasil dan evaluasi semakin penting dalam persaingan pasar yang semakin mengglobal.

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

#### 1. Kinerja

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

#### 2. Motivasi

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

#### 3. Karir

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

#### 4. Umpan balik

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

#### 2.2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

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

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan kerja.

#### 2.2.3.5 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).

#### 2.2.3.6 Kinerja Karyawan dalam Perspektif 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 :

قِيلَ وَإِذَا لَكُمْ اللَّهُ يَفْسَحُ فَافْسَحُوا الْمَجْلِسَ فِي تَفْسَحُوا لَكُمْ قِيلَ إِذَا آمَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا  
بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ الْعِلْمِ أُوتُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ آمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ فَاَنْشُرُوا أَنْشُرُوا  
خَيْرٌ تَعْمَلُونَ

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

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

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

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

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَاللَّهِ  
شَهَادَةً فَيُبَيِّنُكُمْ لِمَا 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.

## **2.2.4 Kompensasi**

### **2.2.4.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan bentuk dari pemberian imbalan kepada pegawai berupa pembayaran finansial atas pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu mendatang. Penentuan tingkat pemberian kompensasi merupakan tugas dari manajemen personalia dimana merupakan tugas yang sulit untuk ditentukan. Pemberian kompensasi merupakan aspek yang berarti bagi setiap karyawan maupun perusahaan.

Menurut Mathis, (2006) kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mengapa dan bagaimana seseorang dapat bekerja pada sebuah organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Seorang pengusaha haruslah memiliki pengetahuan yang kompetitif mengenai beberapa jenis kompensasi agar dapat mempertahankan, mempekerjakan serta memberikan imbalan kepada kinerja setiap individu pada organisasi.

Kompensasi dalam sebuah organisasi merupakan keadaan yang sangat kompleks namun sangat penting bagi perusahaan terutama karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan haruslah memiliki dasar yang logis, dan harus mempertimbangkan mengenai faktor-faktor yang sesuai dengan ketentuan serta harus memperhatikan ideologi peri kemanusiaan yang mana jangan sampai terabaikan. Pemberian kompensasi sangat penting karena kompensasi biasanya dapat menjadi tolak ukur setiap karyawan dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaannya. Ketika kompensasi diserahkan kepada karyawan secara

tepat dan benar, secara tidak langsung karyawan akan lebih termotivasi dan akan melakukan

pekerjaannya secara lebih maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Akan berbeda apabila kompensasi yang diberikan tidak tepat atau tidak sesuai akan menyebabkan penurunan kualitas kerja karyawan baik prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja. Karena ketepatan serta besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi menurut Marihot (2002) merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan berupa uang atau yang lainnya, seperti upah, insentif, bonus, macam-macam tunjangan, uang makan dan sebagainya. Pemberian kompensasi dapat berkaitan dengan kinerja yang dilakukan karyawan berupa gaji atau upah dan komisi merupakan jenis kompensasi langsung. Sedangkan terdapat pula tunjangan ataupun pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk dari kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Swasto (2011) Mendefinisikan kompensasi adalah imbalan atau segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan dan diperoleh dari kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi berupa tenaga dan pikiran.

Kompensasi biasa disebut sebagai penghargaan dan dapat diartikan sebagai “setiap penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk balas jasa yang telah diberikan kepada organisasi”. Umumnya kompensasi diberikan untuk:

- a. Mempengaruhi karyawan yang kompeten untuk masuk kedalam organisasi.
- b. Memacu karyawan untuk lebih berprestasi tinggi.
- c. Mempertahankan setiap karyawan yang memiliki kualitas dan produktifitas supaya tetap setia.

Setiap kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan haruslah adil dan layak serta dapat memuaskan, diterima, memberikan motivasi kepada karyawan bersifat penghargaan terutama harus sesuai dengan keutuhan. Pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan kedua belah pihak, baik dari karyawan ataupun perusahaan.

#### 2.2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Handoko (1993) Tujuan yang ingin dicapai dalam pemberian kompensasi tidak lain adalah mempertahankan karyawan terutama yang kompeten, memperoleh karyawan yang qualified, menjamin keadilan, mengendalikan biaya biaya dan melaksanakan kewajiban legal.

Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruk

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

#### h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.2.4.3 Indikator Kompensasi**

Masing-masing perusahaan pasti memiliki indikator yang berbeda-beda dalam tahap pemberian kompensasi kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2012) menjelaskan secara umum terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

#### a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi perkerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan.

#### b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

#### c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### **2.2.4.4 Kompensasi dalam Perspektif Islam**

Upah atau kompensasi merupakan hal yang sangat lazim dilakukan oleh atasan terhadap pekerja, karena hukum dari upah sendiri adalah mubah (boleh) dimana upah merupakan domain muamalah dimana hukum asal dari setiap muamalah adalah diperbolehkan kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya. Kompensasi sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW. Rasulullah memberikan contoh untuk dijalankan oleh umatnya dimana Rasulullah memberikan petunjuk yang mana mengenai informasi gaji yang didapatkan, serta dapat memberikan motivasi untuk semangat kerja. Allah SWT juga menjelaskan dan contoh tentang kompensasi melalui firman-Nya dalam QS. Al-Kahf 107 yaitu:





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

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

### **2.3.2 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

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

Menurut Amnuai dalam (Pabundu, 2014: 4) Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Soedjono (2015) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi berhubungan dengan norma-norma

dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi atau perusahaan yang dijadikan acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dan berperilaku kepada sesama anggota organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan tersebut.

Kinerja dari sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan. Budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan dan diimplementasikan oleh karyawan menjadi perilaku karyawan yang kemudian menentukan arah keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kencana (2019) dan Emita (2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika nilai budaya organisasi naik maka kinerja karyawan akan meningkat hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.3.3 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi menurut Marihot (2002) merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan berupa uang atau yang lainnya, seperti upah, insentif, bonus, macam-macam tunjangan, uang makan dan sebagainya. Pemberian kompensasi dapat berkaitan dengan kinerja yang dilakukan karyawan berupa gaji atau upah dan komisi merupakan jenis kompensasi langsung. Sedangkan terdapat pula tunjangan ataupun pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk dari kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Swasto (2011) Mendefinisikan kompensasi adalah imbalan atau segala sesuatu yang

diterima karyawan dari perusahaan dan diperoleh dari kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi berupa tenaga dan pikiran.

Handoko (1993) Tujuan yang ingin dicapai dalam pemberian kompensasi tidak lain adalah mempertahankan karyawan terutama yang kompeten, memperoleh karyawan yang qualified, menjamin keadilan, mengendalikan biaya-biaya dan melaksanakan kewajiban legal.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alvi (2017) dan Sri Surjani (2017) menyatakan terdapat berpengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, karena kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Kompensasi**

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 kompensasi yang merupakan penunjang bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Agung dan Pupung (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya). Didukung oleh penelitian Fitri (2019) mengungkapkan variabel moderasi diduga memperkuat atau memperlemah mempengaruhi kompensasi dan kinerja karyawan.

### **2.3.5 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Kompensasi**

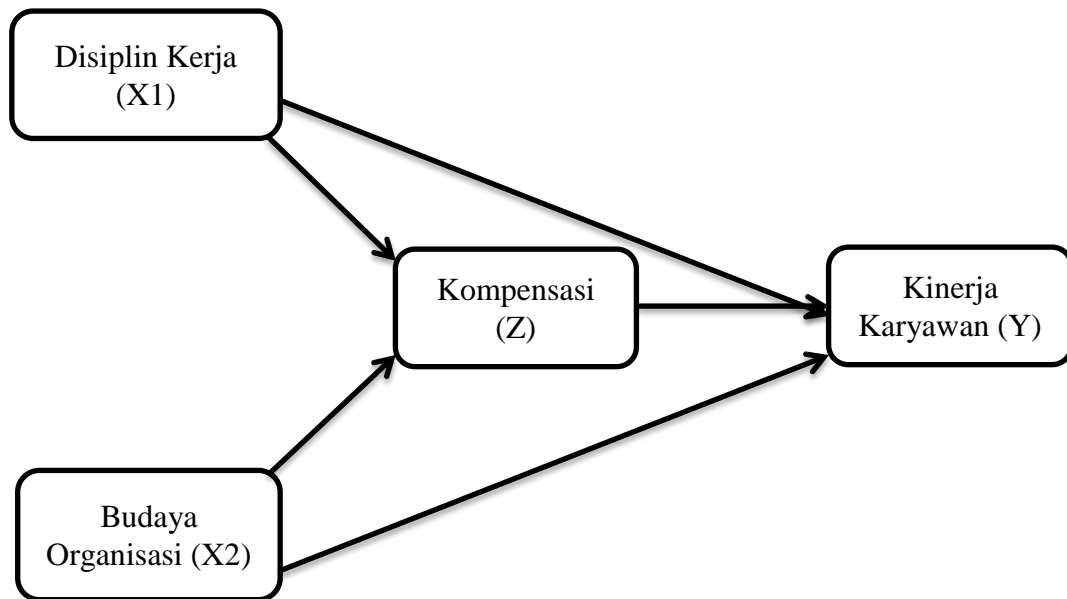
Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia anggotanya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Budaya organisasi adalah cara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

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 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.

Hasil penelitian Nwakoby dkk (2019) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dengan didukung oleh penelitian yang dilakukan Astina (2020) menyantakan kompensasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Konsep

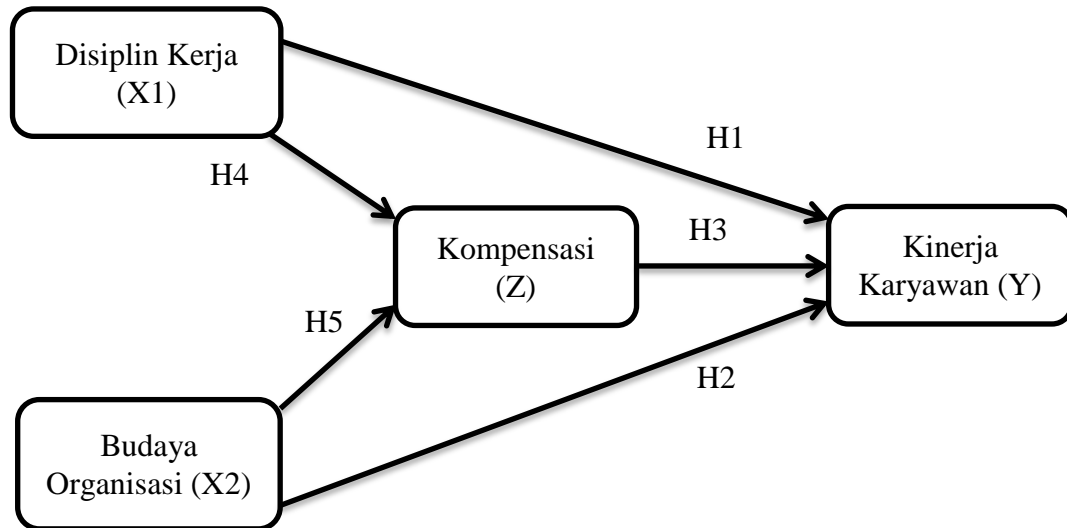
Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. PG. Krebet Baru. Adapun Kerangka konsep yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis berikut ini.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep**

## 2.5 Hipotesis

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



**Gambar 2.2**  
**Model Hipotesis**

**Hipotesis Penelitian :**

- H1: Diduga terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PG. Krebet Baru.
- H2: Diduga terdapat pengaruh pada variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PG. Krebet Baru.
- H3: Diduga terdapat pengaruh pada kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PG. Krebet Baru.
- H4: Diduga terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja (X1) melalui kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PG. Krebet Baru.
- H5: Diduga terdapat pengaruh pada variabel budaya organisasi (X2) melalui kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PG. Krebet Baru.

## **BAB III**

### **METODOLOGI 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 budaya organisasiterhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi, khususnya pada karyawan PT. PG. Kreet Baru.

Adapun alat uji yang digunakan didalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA), sedangkan software yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah SPSS *for Windows*.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PG. Kreet Baru yang beralamat di Jalan Bululawang No. 10, Kreet, Bululawang, Kreet, Kec. Bululawang, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65172, yang mana dengan fenomena yang terjadi sesuai dengan study kasus yang diangkat.

#### **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 diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PG. Kreet Baru.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto & Maharani (2013: 35) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang ada peneliti menggunakan sampel seluruh karyawan PT. PG. Kreet Baru sebanyak 75 orang.

## 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

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

Metode yang digunakan dalam mengambil sampel ini adalah quota sampling. Menurut Supriyanto (2016 : 85) quota sampling adalah teknik yang menentukan sampel dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan terpenuhi. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 100 orang. maka peneliti mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada untuk dijadikan sampel.

## 3.5 Jenis Data

### 3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti berdasarkan responden yang mengisi angket/kuisisioner. Pada



penelitian survey, penggunaan angket/kuesioner merupakan hal yang pokok untuk pengumpulan data. Hasil angket/kuisisioner tersebut menghasilkan angka-angka, tabel analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Analisa data kuantitatif didasarkan pada hasil angket/kuisisioner. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survei langsung di PT. PG. Kreet Baru sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat.

### 3.5.2 Data Sekunder

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

1. Sejarah, literatur dan profil di PT. PG. Kreet Baru
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 pengambilannya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara dan kuisisioner. Adapaun wawancara secara langsung antara peneliti dengan karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di PT. PG. Kreet Baru. Pengumpulan data

lainnya dengan kuisisioner 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, Budaya Organisasi, Kompensasi dan kinerja karyawan.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

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

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu dan sanggup mentaati peraturan jam kerja kantor</li> <li>2. Mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan kantor</li> <li>3. Datang dan hadir ketempat kerja dengan tepat waktu sesuai peraturan kantor</li> <li>4. Mampu mengatur prioritas diri saatbekerja</li> </ol>	(Robbins, 2008)
		Disiplin Peraturan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu dan sanggup mematuhi perintah dan peraturan kantor baik tertulis maupun tidak</li> <li>2. Melakukan absensi sesuai waktu yang ditetapkan</li> <li>3. Mentaati penggunaan pakaian yang telah ditetapkan</li> </ol>	
		Disiplin Tanggung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik</li> </ol>	

		Jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya</li> <li>3. Bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan</li> </ol>	Robbins (2006)
2	Budaya Organisasi (Z)	Inisiatif individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki inisiatif dan tingkat kreatifitas saat bekerja</li> <li>2. Tidak tergantung pada yanglain saat bekerja</li> <li>3. Selalu berusaha memberikan perubahan-perubahan kecil untuk kebaikan perusahaan</li> </ol>	
		Integrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu bekerja sama dengan yang lain</li> <li>2. Berkoordinasi terlebih dahulu sebelum bertindak</li> <li>3. Merasa sangat perlu adanya evaluasi untuk kebaikan bersama (perusahaan)</li> </ol>	
		Control	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa senang dengan adanya pengawasan langsung oleh pimpinan</li> <li>2. Mampu mengendalikan diri saat bekerja</li> <li>3. Membangun hubungan kerja yang profesional</li> </ol>	
		Confliktoleransi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih nyaman mengemukakan konflik, kritik dan saran secara terbuka</li> <li>2. Tidak saling menyalahkan satu sama lain</li> <li>3. Menyelesaikan permasalahan dengan mengutamakan kepentingan kantor</li> </ol>	
		Communication	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjalin komunkasi yang baikdengan sesama</li> <li>2. Saling berbagi informasi pentingdengan sesama</li> <li>3. Terbuka menerima masukan baikdari pimpinan ataupun sesama</li> <li>4. Senang bersikap ramah terhadapsesama</li> </ol>	

3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai target</li> <li>2. Sigap dan tanggap pada pekerjaan</li> <li>3. Saya dapat melebihi jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan kantor</li> </ol>	Hasibuan (2013)
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu memberikan mutu terbaik pada perusahaan</li> <li>2. Mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai</li> <li>4. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan jujur</li> </ol>	
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat</li> <li>3. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi</li> </ol>	
4.	Kompensasi (Z)	Upah dan Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah sesuai dengan kinerja</li> <li>2. Upah sesuai dengan yang diharapkan</li> </ol>	Hasibuan, (2013)
		Insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif sesuai dengan kinerja</li> <li>2. Insentif diberikan tepat waktu</li> </ol>	
		Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya tunjangan kesehatan</li> <li>2. Adanya tunjangan hari raya</li> </ol>	

### 3.8 Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 41) skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang digunakan untuk mengkuantitatifkan data dari sebuah pengukuran variabel. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan dalam proses pengukuran sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap kejadian dan keadaan sosial, dimana variabel dikembangkan menjadi indikator, indikator menjadi dasar dalam

pembuatan item item pernyataan Sarjono dan Julianita (2011) (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:43). Contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisisioner penelitian adalah :

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

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran suatu data dengan cara melihat nilai rata-rata, standar deviasi, varian maksimum dan minimum, dan median (Ghozali, 2011). Tujuan dari analisis deskriptif untuk memeberikan gambaran yang akurat dan faktual secara sistematis mengenai fenomena yang diteliti dan disajikan dengan menggunakan tabel grafik atau diagram (Riduwan dan Sunarto, 2011). Analisis data menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 22. dengan langkah memilih *menu Analyze - Descriptive Statistic - Descriptive*. Penelitian ini menggunakan empat katagori yaitu sangat kurang, kurang, baik, dan sangat baik. Kriteria untuk menentukan iterval setiap katagori dapat dihitung dengan menggunakan rerata ideal sebagai pembanding untuk menentukan kategori. Menurut Gunawan (2013) untuk menentukan rentang skor dalam masing-masing kategori dapat dirumuskan:

$$L = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{k}$$

Keterangan:

L = rentang lebar kelas interval

k = banyaknya kelas interval.

Sudjana (2005) menyebutkan bahwa instrumen dapat dianalisi menggunakan formula presntase sebagai berikut:

$$\text{Presentase (\%)} = \frac{\text{skor tiap indikator}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Total penjumlahan pada masing-masing skor jawaban akan menghasilkan jumlah skor tiap item. Perkalian skor jawaban tertinggi dengan jumlah responden akan menghasilkan skor ideal. Hasil perhitungan persentase skor item tiap soal akan diinterpretasikan pada Tabel 3.2

**Tabel 3.2**  
**Pedoman Kriteria Interpretasi Data**

No	Presentase (%)	Kriteria
1	75 – 100	Sangat baik
2	50 – 75	Baik
3	25– 50	Tidak baik
4	0 – 25	Sangat tidak baik

### 3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis data statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel terhadap populasi (Sugiyono, 2010). Teknik analisis regresi merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antar variabel (Riduwan & Sunarto, 2011).

#### a. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum menganalisis data menggunakan regresi terlebih dahulu melakukan uji prasyarat analisis untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memenuhi syarat untuk di analisis. Prasyarat uji analisis regresi yang harus dipenuhi antara lain: (1) hubungan antar variabel harus normal dan linier; (2) sistem aliran kausal satua arah dan tidak boleh bolak balik; (3) variabel terikat harus skala interval dan ratio; (4) menggunakan teknik probabilitas sampling untuk pengambilan sampel; (5) instrumen telah melawati pengujian yang dapat dikatatan valid reabel; (6) variabel yang akan dianalisis di spesifikasikan dengan benar didukung oleh teori-teori dan konsep yang relevan (Riduwan dan Kuncoro, 2014).

Setelah memenuhi persyaratan di atas, maka langkah selanjutnya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang akan digunakan antara lain uji normalitas dan uji linieritas. Setalah uji prasyarat analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi.

### 1) Uji Normalis

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorof Smirnof* dengan taraf signifikansi 0.05, uji tersebut terdapat di program SPSS *for windows* versi 22. Ketentuannya adalah jika probabilitas lebih besar dari 0.05 maka dinyatakan normal, namun jika besarnya probabilitas lebih kecil daripada 0.05 maka dinyatakan tidak normal.

### 2) Uji Lineritas

Uji lineritas digunakan untuk mengetahui data tersebut linier atau tidak linier serta mengetahui spesifikasi model yang digunakan (Ghozali, 2011). Uji linieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *Test for Linierity* dengan taraf signifikansi 0.05, uji tersebut terdapat di program SPSS *for windows* versi 22. Ketentuannya adalah jika nilai signifikansi *linearity* pada tabel anova lebih besar dari 0.05 maka data tersebut linier.

## **b. Uji Analisi Regresi**

Uji analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel (Riduwan da Kuncoro, 2013:224). Penelitian ini menggunakan dua uji regresi yaitu uji regresi parsial dan uji regresi simultan. Pengujian regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 22. Uji regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi 0.05. jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka dikatakan signifikan (Riduwan dan Kucoro, 2013:228).

- Jika nilai probabilitas sama dengan 0.05 atau lebih besar dari 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas sama dengan 0.05 atau lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

### 1) Pengujian Analisis Regresi Simultan

Pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi 0.05. jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka dikatakan signifikan (Riduwan dan Kucoro, 2013:228).

- Jika nilai probabilitas sama dengan 0.05 atau lebih besar dari 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara kekuatan merek ( $X_1$ ) dan *e-marketing* ( $X_2$ ) terhadap keputusan pembelian ( $Y$ ).
- Jika nilai probabilitas sama dengan 0.05 atau lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

### 2) Analisis Regresi Parsial

Pengujian analisis regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kekuatan merek ( $X_1$ ) dan *e-marketing* ( $X_2$ ), terhadap keputusan pembelian ( $Y$ ).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil PT. PG. Krebet Baru**

Pabrik Gula Krebet Baru merupakan salah satu perusahaan agroindustri dengan produk berupa gula kristal putih dan sari tebu alami dengan kualitas SHS (Super High Sugar). Sebagai perusahaan yang cukup berprestasi dalam industri gula nasional, PG Krebet Baru memiliki sejarah panjang yang patut untuk diketahui. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai prestasi besar sangat berkaitan dengan usaha perusahaan menentukan visi dan misi perusahaan yang menjadi pedoman pada pengelolaan usahanya. Oleh karena itu PG Krebet Baru membuat produk terbaru yaitu sari tebu yang diharapkan mampu menjadi produk minuman kemasan unggulan diminati masyarakat.

#### **B. Sejarah Singkat Perusahaan Penelitian**

Pabrik Gula Krebet Baru didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda, kemudian dibeli oleh Oei Tiong Ham Concern (OTCH) pada tahun 1906. Pabrik sempat mengalami kerusakan parah pada saat perang dunia kedua, sehingga pada tahun 1947 pabrik berhenti beroperasi. Petani wilayah pabrik yang semula mengirimkan tebu hasil panen untuk digiling di pabrik, mengalihkan hasil penennya keproses pengolahan tebu tradisional dan menghasilkan gula merah. Tahun 1953 Indonesia Maskapai Andal Koperasi Pertanian Tebu Rakyat Malang Selatan (IMA PETERMAS) mendesak pihak OTHC untuk melakukan perbaikan total pabrik untuk kembali beroperasi dan membantu menyerap hasil panen petani tebu sekitar.

Perbaikan pabrik dilakukan dengan bantuan dana dari Bank Industri Negara, hingga pabrik dioperasikan kembali untuk pertama kalinya menggunakan nama PG Krebet Baru. Sejak pabrik dioperasikan kembali, kualitas gula yang dihasilkan oleh PG Krebet Baru terus ditingkatkan dari High Sugar menjadi Superior High Sugar (SHS) pada tahun 1957. Tahun 1963 PG Krebet Baru dan pengelolaan atas harta kekayaan OTHC diserahkan terimakan kepada Menteri

Urusan Pendapatan, Pembiayaan dan Pengawasan (P3) atau yang saat ini disebut sebagai Departemen Keuangan RI. Pada tahun 1964 dibentuk Perusahaan Pengembangan Ekonomi Nasional (PPEN) yaitu PT. Rajawali Nusantara Indonesia (PT. RNI) yang merupakan perusahaan berbentuk BUMN. PT. Rajawali Nusantara Indonesia ini memiliki beberapa unit usaha dan salah satunya adalah unit PG Kribet Baru yang berlokasi di Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang.

Tahun 1974 PG Kribet Baru menerima penanaman modal dari pemerintah yang digunakan untuk melakukan perbaikan dan penggantian mesin dalam pabrik. Alasan perusahaan menerima penanaman modal dari pemerintah adalah untuk meningkatkan kapasitas pabrik dan meningkatkan produktivitas pabrik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dewasa ini olahan dari PG Kribet Baru dapat unggul di kalangan masyarakat wilayah Malang Raya dan sekitarnya.

### **C. Lokasi dan Tata Letak**

Pabrik Gula Kribet Baru menempati areal seluas 201.202 m<sup>2</sup> yang terletak pada 1.120 37' 30" BT dan 070 58' 10" LS berada dalam wilayah Desa Kribet, Kecamatan Bululawang, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur. PT. Rajawali I Unit PG. Kribet Baru terletak di Jalan Raya Kribet No 10 Bululawang Malang, Jawa Timur. Perusahaan memebantu mempermudah dalam pengitriman bahan baku serta pendistribusian produk gula dapat berlangsung secara cepat, mudah, dan lancar.

### **D. Visi dan Misi Perusahaan**

PG. Kribet Baru memiliki visi dan misi yang dibuat perusahaan dengan tujuan agar dapat bersaing dalam pembangunan ekonomi di Indonesia yaitu dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

#### **a. Visi Perusahaan**

Sebagai perusahaan terbaik dalam bidang agroindustri, siap menghadapi

tantangan dan unggul dalam kompetensi global, bertumbuh pada kemampuan sendiri (*own capabilities*).

b. Misi Perusahaan

Menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang agroindustri, yang dikelola secara profesional dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*) sebagai karya sumberdaya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan terkait (*stake holders*).

a) Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan di PT. PG. Kreet Baru ini berdasarkan pada “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. PG. Kreet Baru” yang mana diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan tempat dilakukannya penelitian.

Sebagaimana diketahui bahwa disebuah perusahaan ada beberapa aspek yang terhubung satu sama lain. Tentu saja hal ini terjadi karena adanya hubungan yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan yang terjadi secara langsung biasanya memiliki kaitan satu sama lain yang kuat. Sama halnya dengan hubungan antara disiplin kerja dengan budaya organisasi serta kinerja karyawan yang ada di PT. PG. Kreet Baru.

Secara garis besar dari hasil penyebaran kuisioner kepada 100 responden yang ada di PT. PG. Kreet Baru maka dapat disimpulkan gambaran karakteristik responden dan dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin,

usia, sttus perkawinan, pendidikan terakhir, serta masa kerja yang mana memperoleh hasil seperti berikut ini :

#### 4. 1. Tingkatan Usia Responden

Tingkatan usia dari responden yang didapatkan dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan di PT. PG. Krebet terbagi menjadi 5 bagian dan jumlah dari masing-masing tingkatan dapat dilihat pada table 4. 2 berikut ini :

**Tabel 4. 1**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
< 20 tahun	1 orang	1%
20 – 30 tahun	33 orang	33%
31 – 40 tahun	46 orang	46%
41 – 50 tahun	20 orang	20%
Jumlah	100 orang	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat dilihat dan diketahui apabila dari 100 orang responden yang terdiri dari para karyawan yang bekerja di PT. PG. Krebet Baru menunjukkan bahwasanya terdapat 1 responden sebesar 1% berusia < dari 20 tahun, 33 responden atau 33% berusia 20-30 tahun, 46 reponden atau 46% berusia 31-40 tahun, serta 20 responden atau 20% lainnya berusia 41-50 tahun. Dari hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar para karyawan yang bekerja di PT. PG. Krebet Baru berusia 31-40 tahun yang mana dapat diketahui terdapat 46 responden atau 46% dari seluruh

total responden yang mengisi kuisioner. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. PG. Kreet Baru banyak memperkerjakan pegawai yang berada diusia produktif dan professional sehingga dapat memberikan dukungan selama menjalankan *job desk* yang telah ditentukan.

#### 4. 2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran dan jumlah jenis kelamin karyawan yang bekerja dibawah naungan PT. PG. Kreet Baru secara lengkapnya dapat dilihat pada tabel 4. 2 berikut ini :

**Tabel 4. 2**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Pria	78 orang	78%
Wanita	22 orang	22%
Jumlah	100 orang	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4. 2 dapat disimpulkan bahwa dari 100 responden yang ada di PT. PG. Kreet Baru menunjukkan bahwa sebanyak 78 responden atau sebesar 78% merupakan pria sedangkan 22 responden lainnya atau sebanyak 22% merupakan wanita. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa para karyawan yang bekerja di PT. PG. Kreet Baru banyak memperkerjakan pria, hal ini pula yang membuktikan bahwa karyawan yang melakukan mobilitas yang tinggi sehingga lebih banyak memperkerjakan pria.

#### 4. 3. Status Perkawinan Responden

Untuk mengetahui status perkawinan para karyawan pada PT. PG. Kreet Baru maka dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, sedangkan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan status perkawinan untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 4. 3 berikut :

**Tabel 4. 3**

**Distribusi Responden Status Pernikahan**

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Prosentase
Sudah Menikah	82	82%
Belum Menikah	18	18%

Sumber : Data yang diolah

**4. 4 Pendidikan Terakhir Responden**

Untuk mengetahui pendidikan terakhir yang ditempuh para karyawan pada PT. PG. Kreet Baru maka dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok, sedangkan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 4. 4 berikut :

**Tabel 4. 4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Prosentase
SMA / Sederajat	12	12%
Diploma (D1/D2/D3/D4)	16	16%
Sarjana (S1/S2/S3)	72	72%

Sumber : Data yang diolah

#### 4. 5. Status Kepegawaian Responden

Untuk mengetahui status kepegawaian para karyawan pada PT. PG. Kreet Baru maka dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, sedangkan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan status perkawinan untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 4. 5. 1 berikut :

**Tabel 4. 5. 1**

##### **Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Tetap**

Masa Kerja Karyawan Tetap	Jumlah Responden	Prosentase
1 – 2 tahun	1	1%
3 – 4 tahun	30	30%
5 – 6 tahun	43	43%
> 6 tahun	19	19%

Sumber : Data yang diolah

Disamping itu dari pembagian status kepegawaian tersebut maka dihasilkan dua masa kerja untuk tiap-tiap status kepegawaian yang diberikan oleh pimpinan PT. PG. Kreet Baru yang mana hasilnya dapat dilihat melalui tabel 4. 5. 2 berikut ini :

**Tabel 4. 5. 2**

##### **Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Kontrak**

Masa Kerja Karyawan Kontrak	Jumlah Responden	Prosentase
8 – 12 bulan	6	6%
> 1 tahun	1	1%

## b) Uji Instrumen

### 4. 2. 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2), kompensasi (Z), dan kinerja karyawan (Y) para karyawan pada PT. PG. Kreet Baru Malang. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

		Correlations								
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	Disiplin Kerja
DK1	Pearson Correlation	1	-.030	.123	-.048	.277**	-.084	.049	-.149	.267**
	Sig. (2-tailed)		.767	.223	.632	.005	.407	.626	.140	.007
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
DK2	Pearson Correlation	-.030	1	.095	-.216*	-.131	.412**	.121	.382**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.767		.349	.031	.195	.000	.229	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
DK3	Pearson Correlation	.123	.095	1	-.138	-.065	-.045	.586**	.256*	.487**
	Sig. (2-tailed)	.223	.349		.172	.518	.659	.000	.010	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
DK4	Pearson Correlation	-.048	-.216*	-.138	1	.194	-.171	-.292**	.061	.184
	Sig. (2-tailed)	.632	.031	.172		.054	.090	.003	.546	.067
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
DK5	Pearson Correlation	.277**	-.131	-.065	.194	1	-.026	-.019	-.318**	.334**



	Sig. (2-tailed)	.005	.195	.518	.054		.798	.853	.001	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
DK6	Pearson Correlation	-.084	.412**	-.045	-.171	-.026	1	.089	.227*	.471**
	Sig. (2-tailed)	.407	.000	.659	.090	.798		.378	.023	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
DK7	Pearson Correlation	.049	.121	.586**	-.292**	-.019	.089	1	.311**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.626	.229	.000	.003	.853	.378		.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
DK8	Pearson Correlation	-.149	.382**	.256*	.061	-.318**	.227*	.311**	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.010	.546	.001	.023	.002		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.267**	.513**	.487**	.184	.334**	.471**	.501**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.067	.001	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Tabel. 4. b. 1. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Dapat dilihat dari tabel yang ada di atas nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel dikarenakan r tabel untuk 100 responden adalah 0.195 dan nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 menunjukkan bahwasanya data yang terkumpul untuk disiplin kerja (X1) adalah valid. Lalu untuk data selanjutnya adalah budaya organisasi (X2) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

## Correlations

		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	Budaya Organisasi
BO1	Pearson Correlation	1	-.115	.027	.068	-.235 <sup>*</sup>	.185	.012	.067	.268 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.256	.786	.501	.018	.066	.902	.510	.007
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BO2	Pearson Correlation	-.115	1	-.262 <sup>**</sup>	.283 <sup>**</sup>	.160	-.351 <sup>**</sup>	-.026	-.260 <sup>**</sup>	.225 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.256		.009	.004	.113	.000	.801	.009	.024
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BO3	Pearson Correlation	.027	-.262 <sup>**</sup>	1	-.100	-.079	-.019	.381 <sup>**</sup>	-.082	.305 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.786	.009		.322	.433	.854	.000	.419	.002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BO4	Pearson Correlation	.068	.283 <sup>**</sup>	-.100	1	-.046	-.234 <sup>*</sup>	-.288 <sup>**</sup>	.141	.319 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.501	.004	.322		.653	.019	.004	.160	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BO5	Pearson Correlation	-.235 <sup>*</sup>	.160	-.079	-.046	1	.057	-.108	-.063	.324 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.018	.113	.433	.653		.572	.285	.531	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BO6	Pearson Correlation	.185	-.351 <sup>**</sup>	-.019	-.234 <sup>*</sup>	.057	1	.328 <sup>**</sup>	.030	.372 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.854	.019	.572		.001	.766	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BO7	Pearson Correlation	.012	-.026	.381 <sup>**</sup>	-.288 <sup>**</sup>	-.108	.328 <sup>**</sup>	1	.102	.536 <sup>**</sup>

	Sig. (2-tailed)	.902	.801	.000	.004	.285	.001		.312	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BO8	Pearson Correlation	.067	-.260**	-.082	.141	-.063	.030	.102	1	.300**
	Sig. (2-tailed)	.510	.009	.419	.160	.531	.766	.312		.002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.268**	.225*	.305**	.319**	.324**	.372**	.536**	.300**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.024	.002	.001	.001	.000	.000	.002	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Tabel 4. b. 2. Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Untuk budaya organisasi (X2) dari tabel 4. b. 2. tersebut dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar daripada r hitung lebih besar daripada r tabel yang mana untuk 100 responden adalah 0,195 dan untuk nilai signifikasinya lebih kecil daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data untuk X2 adalah valid.

		Correlations										Kinerja Karyawan
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	
KK1	Pearson Correlation	1	-.290**	.107	.068	.058	-.146	.181	-.182	.102	-.162	.281**
	Sig. (2-tailed)		.003	.290	.499	.567	.147	.071	.069	.312	.107	.005



	Sig. (2-tailed)	.071	.848	.045	.002	.274	.027		.307	.791	.289	.006
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK8	Pearson Correlation	-.182	.173	.033	.223*	-.190	-.139	-.103	1	-.155	.165	.210*
	Sig. (2-tailed)	.069	.086	.746	.025	.058	.166	.307		.123	.102	.036
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK9	Pearson Correlation	.102	-.025	.315**	.043	.177	.099	.027	-.155	1	.259**	.419**
	Sig. (2-tailed)	.312	.807	.001	.672	.077	.325	.791	.123		.009	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK10	Pearson Correlation	-.162	.275**	.156	.315**	-.038	.400**	-.107	.165	.259**	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.107	.006	.122	.001	.706	.000	.289	.102	.009		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.281**	.382**	.582**	.401**	.327**	.330**	.271**	.210*	.419**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.001	.001	.006	.036	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Tabel 4. b. 3. Uji Validitas Kompensasi (Z)

Untuk data variable kompensasi (Z) jika ditinjau dari tabel yang tersaji pada tabel 4. b. 3. maka dapat didapat disimpulkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada 0,05 maka data untuk variable kompensasi (Z) adalah valid. Dan yang terakhir ada variable dari kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

		Correlations								
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	Kompensasi
K1	Pearson Correlation	1	-.038	.120	-.045	.241*	-.135	.011	-.218*	.202*
	Sig. (2-tailed)		.705	.233	.654	.015	.182	.912	.029	.044
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K2	Pearson Correlation	-.038	1	.174	-.118	.129	.352**	-.018	-.039	.469**
	Sig. (2-tailed)	.705		.083	.241	.200	.000	.858	.701	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K3	Pearson Correlation	.120	.174	1	.247*	.032	-.077	.341**	-.030	.549**
	Sig. (2-tailed)	.233	.083		.013	.754	.446	.001	.764	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K4	Pearson Correlation	-.045	-.118	.247*	1	.126	-.097	.086	.103	.432**
	Sig. (2-tailed)	.654	.241	.013		.212	.337	.395	.306	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K5	Pearson Correlation	.241*	.129	.032	.126	1	.118	-.167	-.247*	.416**
	Sig. (2-tailed)	.015	.200	.754	.212		.242	.096	.013	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K6	Pearson Correlation	-.135	.352**	-.077	-.097	.118	1	.091	.075	.443**
	Sig. (2-tailed)	.182	.000	.446	.337	.242		.368	.456	.000

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K7	Pearson Correlation	.011	-.018	.341**	.086	-.167	.091	1	.237*	.460**
	Sig. (2-tailed)	.912	.858	.001	.395	.096	.368		.018	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K8	Pearson Correlation	-.218*	-.039	-.030	.103	-.247*	.075	.237*	1	.250*
	Sig. (2-tailed)	.029	.701	.764	.306	.013	.456	.018		.012
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kompensasi	Pearson Correlation	.202*	.469**	.549**	.432**	.416**	.443**	.460**	.250*	1
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Tabel 4. b. 4. Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Lalu untuk tabel 4. b. 4. dapat dilihat bahwa uji validitas untuk r hitung dan r tabel lebih besar daripada jumlah dari r tabel, serta untuk nilai signifikasinya lebih kecil daripada 0,05 yang mana artinya untuk variable kinerja karyawan ini juga dinyatakan valid.

#### 4. 2. 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk melihat reabel atau tidaknya suatu variable dapat dilihat dengan melakukan koefisien reliabilitas (*coefisient of reliability*). Nilai koefisien tersebut ada dikisaran 0 sampai dengan 1. Apabila semakin mendekati 1 maka menunjukkan bahwasanya variable tersebut reliable. Ukuran yang dipakai agar semakin reliable bilamana *Cronbach's Alphanya* ada di atas 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4. b. 5. dibawah ini :

ITEM	Koefisiensi Reliabilitas	Hasil Uji
Disiplin Kerja (X1)	0,625	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,625	Reliable
Kompensasi (Z)	0,605	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,634	Reliable

Tabel 4. b. 5. Tabel Uji Reliabilitas Variabel

Lalu berdasarkan tabel yang ada di atas maka uji reliabilitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini reliable, hal ini disebabkan karena koefisiensi Cronbach's Alphanya ada diatas 0,6.

#### 4. 2. 3. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji klasik adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusikan secara normal yang mana nilai signifikan dari nilai residual harus  $>$  daripada 0,05. Apabila  $<$  0,05 maka nilai data tidak terdistribusikan dengan normal. Dan di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan nilai residual dari seluruh variable data :



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50718526
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.077
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4. b. 6. Tabel Nilai Residual

Dari data yang diperoleh diatas dapat dilihat bahwa nilai residual dari variable data adalah 0,001 yang mana lebih kecil daripada 0,05, maka berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara tidak normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variable bebas dengan variable terikat. Yang mana nilai *Sig. deviation from linearity*  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variable bebas dengan variable terikat. Namun apabila nilai *Sig. deviation from linearitynya*  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variable bebas dengan variable terikat. Untuk nilai linearitas data yang diambil dari responden PT. PG. Kreet Baru dapat dilihat pada tabel berikut :

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	225.217	9	25.024	171.361	.000
X1	Groups	Linearity	224.726	1	224.726	1538.88	.000
		Deviation from Linearity	.492	8	.061	.421	.906
	Within Groups		13.143	90	.146		

Total	238.360	99			
-------	---------	----	--	--	--

Tabel 4. b. 7. Tabel Linearitas Variable X1 Terhadap Y

Dapat dilihat dari nilai signifikansi di atas antara variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi ( $0,906 > 0,05$ ), maka dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan linier.

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	37.236	7	5.319	2.433	.025
X2		Linearity	9.053	1	9.053	4.141	.045
		Deviation from Linearity	28.184	6	4.697	2.149	.055
	Within Groups		201.124	92	2.186		
	Total		238.360	99			

Tabel 4. b. 8. Tabel Linieritas Variable X2 Terhadap Y

Untuk nilai signifikansi dari variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi ( $0,055 > 0,05$ ) yang mana dengan hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan linier.

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	214.037	8	26.755	100.096	.000
		Linearity	211.371	1	211.371	790.792	.000
		Deviation from Linearity	2.666	7	.381	1.425	.205
	Within Groups		24.323	91	.267		
	Total		238.360	99			

Tabel 4. b. 9. Tabel Linieritas Variable Z Terhadap Y

Sedangkan nilai signifikansi yang berasal dari variable kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi ( $0,205 > 0,05$ ), yang maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variable kompensasi dan kinerja karyawan linear.

#### 4. 2. 4. Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG. Kreet Baru Malang

Gambaran hasil statistic mengenai variable disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi pada PT. PG. Kreet Baru dengan hasil penelitian yang telah diolah data dengan menggunakan SPSS dengan hasil analisis regresi moderasi yang telah dilakukan mendapatkan hasil seperti berikut ini :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.942	.373

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4. b. 10. Tabel R Square X1 dan Y

Dilihat dari hasil olah data pada tabel 4. b. 12. dapat disimpulkan bahwa koefisiensi determinasi atau peranan variance pada angka adjusted R Square sebesar 0,943 yang menunjukkan hanya 94,2% dari kinerja karyawan (Y) yang bisa dijelaskan oleh disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 37,3% dijelaskan oleh faktor lainnya.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.726	1	224.726	1615.251	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.634	98	.139		
	Total	238.360	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Tabel 4. b. 11. Tabel Signifikasi Model Regresi I X1 dan Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.115	.879		.131	.896
	X1	.995	.025	.971	40.190	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4. b. 12. Tabel Sigfinikasi Nilai T Model Regresi I X1 dan Y

Persamaan Regresi yang diperoleh adalah  $Y = 0,115 + 0,995X1$

Yang mana apabila dilihat pada tabel diatas bahwa nilai F hitung adalah sebesar 1615,251 dengan tingkat signifikasi 0,000 yang mana lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hasil olah data tersebut dapat disimpulkan jika Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada hasil analisis regresi I pada tabel 4. b. 14 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 40,190 lebih besar daripada  $t_{table} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 98) = 1,98447$  dengan tingkat signifikansi bernilai 0,005 yang lebih kecil daripada 0,05 (berpengaruh) dan koefisien regresi sebesar 0,995. Hal ini menunjukkan jika Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.195 <sup>a</sup>	.038	.028	1.530

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4. b. 13. Tabel R Square X2 dan Y

Apabila ditelaah dari tabel di atas bahwasanya dapat disimpulkan jika koefiensi determinasi atau peranan variance pada angka adjusted R Square sebesar 0,038 yang menunjukkan hanya 2,8% dari kinerja karyawan (Y) yang bisa dijelaskan oleh disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 15,3% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.053	1	9.053	3.869	.052 <sup>b</sup>
	Residual	229.307	98	2.340		
	Total	238.360	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Tabel 4. b. 14. Tabel Signifikasi Model Regresi I X2 dan Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	26.693	4.440		6.012	.000
	X2	.245	.124	.195	1.967	.052

a. Dependent Variable: Y

Tabel. 4. b. 15. Tabel Sigfinikasi Nilai T Model Regresi I X2 dan Y

Persamaan regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah  $Y = 26,693 + 0,245X_2$

Sedangkan untuk F hitungnya adalah 3,869 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,052 yang lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika diperhatikan kembali pada tabel yang telah tersedia dapat ditemukan bahwa nilai T hitungnya mendapatkan 1,967 yang mana lebih besar daripada daripada  $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 98) = 1,98447$  dengan tingkat signifikansi 0,052 yang lebih besar daripada 0,05 (berpengaruh) dan koefisien regresinya sebesar 0,245. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.886	.525

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

Tabel. 4. b. 16. Tabel R Square Z dan Y

Sedangkan untuk tabel Tabel. 4. b. 18 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi pada angka adjusted R Square mendapat 0,887 yang mana ada sebesar 88,6% dari Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh kompensasi (Z), sedangkan faktor lainnya hanya sebesar 52,2% yang dapat dijelaskan.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	211.371	1	211.371	767.507	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26.989	98	.275		
	Total	238.360	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

Tabel 4. b. 17. Tabel Signifikasi Model Regresi I Z dan Y

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.082	1.283		-.064	.949
	Z	1.002	.036	.942	27.704	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel. 4. b. 18. Tabel Sigfinikasi Nilai T Model Regresi I Z dan Y

Persamaan regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah  $Y = -0,082 + 1,002Z$

F hitung yang didapatkan dari hasil olah data di atas adalah 767,507 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang mana lebih besar daripada 0,05, maka dengan begitu Kompensasi (Z) tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

Jika diperhatikan kembali pada tabel yang telah tersedia dapat ditemukan bahwa nilai T hitungnya mendapatkan 27,704 yang mana lebih besar daripada daripada  $t_{table} = t ) = t ((\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 98) = 1,98447$  dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05 (berpengaruh) dan koefisien regresinya sebesar 1,002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4. 2. 5. Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi sebagai Variable Moderasi pada PT. PG. Kreet Baru Malang

Hasil pengujian regresi II dengan disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variable dependen, kinerja karyawan (Y) sebagai variable

independen, serta kompensasi (Z) sebagai pemoderasi. Lalu hubungan antara X1 dan Y yang dimoderasi oleh Z adalah sebagai berikut

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.952	.341

a. Predictors: (Constant), X1Z, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4. b. 19. Hasil Model Regresi II X1 yang dimoderasi oleh Z terhadap Y

Angka *adjusted R Square* menunjukkan bahwasanya koefisien determinasi atau peranan variance variable independen dalam hubungan dengan dependen. Pada tabel di atas dapat dilihat ada penurunan nilai *adjusted R Square* dari model regresi I ke model regresi II sebesar 11% (*adjusted R Square* pada model regresi I sebesar 0,942 atau 94,2%). Angka *R Square* sebesar 0,953 menunjukkan bahwa 95,3% variable Kinerja Karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variable Disiplin Kerja (X1) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z), sedangkan 34,1% lainnya dijelaskan oleh faktor lain. Yang mana variable Kompensasi (Z) memperkuat hubungan antara Disiplin kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.084	2	113.542	976.722	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.276	97	.116		
	Total	238.360	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1Z, X1

Tabel 4. b. 20. Hasil Signifikansi Nilai F Model Regresi II X1 yang dimoderasi oleh Z terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.391	2.211		4.248	.000
	X1	.434	.127	.423	3.423	.001
	X1Z	.008	.002	.557	4.504	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4. b. 21. Hasil Signifikansi Nilai T Model Regresi II X1 yang dimoderasi oleh Z terhadap Y

Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 9,391 + 0,434X1 + 0,008X1Z$

Hasil analisis regresi pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variable  $X1*Z$  (interaksi antara variable Disiplin Kerja ( $X1$ ) dan Kompensasi ( $Z$ )) memiliki  $t$  hitung sebesar 4,504 yang mana lebih besar daripada  $t_{table} = t_{(\alpha/2 ; n-k-1)} = t_{(0,025 ; 98)} = 1,98447$  dengan signifikansi 0,000 (bermoderasi). Hal ini berarti bahwa Kompensasi ( $Z$ ) dapat menjadi pemerkuat hubungan antara Disiplin Kerja ( $X1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.883	.530

a. Predictors: (Constant), X2Z, X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4. b. 22. Hasil Model Regresi II X2 yang dimoderasi oleh Z terhadap Y

Angka *adjusted R Square* menunjukkan bahwasanya koefisien determinasi atau peranan variance variable independen dalam hubungan dengan dependen. Pada tabel di atas dapat dilihat ada kenaikan nilai *adjusted R Square* dari model regresi I kemodel regresi II sebesar 60,3% (*adjusted R Square* pada model regresi I sebesar 0,28 atau 28%). Angka *adjusted R Square* sebesar 0,886 menunjukkan bahwa 88,6% variable Kinerja Karyawan ( $Y$ ) bisa dijelaskan oleh variable Budaya Organisasi ( $X2$ ) yang dimoderasi oleh Kompensasi ( $Z$ ), sedangkan 15,30% lainnya dijelaskan oleh faktor lain. Yang mana variable Kompensasi ( $Z$ ) memperkuat hubungan antara Disiplin kerja ( $X1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.105	2	105.552	375.655	.000 <sup>b</sup>
	Residual	27.255	97	.281		
	Total	238.360	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2Z, X2

Tabel 4. b. 23. Hasil Signifikansi Nilai F Model Regresi II X2 yang dimoderasi oleh Z terhadap Y



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.830	1.561		21.667	.000
	X2	-.938	.062	-.748	-15.216	.000
	X2Z	.028	.001	1.318	26.816	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4. b. 24. Hasil Signifikansi Nilai T Model Regresi II X2 yang dimoderasi oleh Z terhadap Y  
 Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 33,830 - 0,928(X2) + 0,28(X2Y)$

Hasil analisis regresi pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variable X2\*Z (interaksi antara variable Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (Z)) memiliki t hitung sebesar 26,816 yang mana lebih besar daripada  $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 98) = 1,98447$  dengan signifikansi 0,000 (bermoderasi). Hal ini berarti bahwa Kompensasi (Z) dapat menjadi pememperkuat hubungan antara Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

#### 4. 3. 1. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variable independen secara parial terhadap variable dependen. Uji T dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t table. Apabila t hitung dan t tabel dengan signifikansi 0,05 (5%) maka secara parsial variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat dengan tingkat kepercayaan 95% dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

- Jika probabilitas  $< 0,05$  dan t hitung  $> t$  table, maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya signifikan.
- Jika probabilitas  $> 0,05$  dan t hitung  $< t$  table, maka Ha ditolak dan Ho diterima, artinya tidak signifikan.

Berdasarkan tabel-tabel yang ada di atas, diperoleh hasil pengujian Uji T, nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{table}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan uji moderasi, nilai  $t_{table}$   $t(\alpha/2 ; n-k-1)$  atau  $t(0,025 ; 98)$  adalah 1,98447. Dan berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis melalui Uji T (parsial) :

a) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'

Pada table dapat dilihat jika  $t_{hitung}$  dan Sig. (Signifikans) pada table *Coefficients*, didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 240,190 >  $t_{table}$  sebesar 1,98447 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,005 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya Disiplin Kerja (X1) **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada table dapat dilihat jika  $t_{hitung}$  dan Sig. (Signifikans) pada table *Coefficients*, didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,967 <  $t_{table}$  sebesar 1,98447 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,052 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima yang artinya Budaya Organisasi (X2) **tidak signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c) Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada table dapat dilihat jika  $t_{hitung}$  dan Sig. (Signifikans) pada table *Coefficients*, didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 27,704 <  $t_{table}$  sebesar 1,98447 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya Kompensasi (Z) **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d) Disiplin Kerja yang Dimoderasi oleh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada table dapat dilihat jika  $t_{hitung}$  dan Sig. (Signifikans) pada table *Coefficients*, didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,504 >  $t_{table}$  sebesar 1,98447 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya Disiplin Kerja (X1) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z) **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

e) Budaya Organisasi yang Dimoderasi oleh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada table dapat dilihat jika  $t_{hitung}$  dan Sig. (Signifikans) pada table *Coefficients*, didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $26,816 > t_{table}$  sebesar  $1,98447$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya Budaya Organisasi (X2) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z) *signifikan* terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4. 3. 1. Uji F (Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variable independen secara serempak terhadap variable dependen. Uji yang dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai dari  $f_{hitung}$  dengan  $f_{table}$ . Apabila  $f_{hitung} > f_{table}$  dengan signifikansi dibawah  $0,05$  (5%) maka secara bersama-sama variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat, begitu pula dengan sebaliknya.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.084	2	113.542	976.722	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.276	97	.116		
	Total	238.360	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1Z, X1

Tabel 4. b. 25. Hasil Signifikansi Nilai F Model Regresi II X1 yang dimoderasi oleh Z terhadap Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $f_{hitung}$  dari semua variable independen secara bersama-sama sebesar  $976,722$  dengan probabilitas  $0,000$ . Nilai  $f_{hitung}$  tersebut akan dibandingkan dengan nilai  $f_{tabel}$ . Dengan tingkat kepercayaan  $95\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) dengan uji moderasi, nilai  $f_{table}$   $f(\alpha ; df1 ; df2)$  atau  $f(0,05 ; 2 ; 97)$  adalah  $3,09$ .

Hasil hipotesis melalui uji f adlah  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $976,722 > 3,09$ ) dengan tingkat probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang artinya berpengaruh secara simultan antara

Disiplin Kerja (X1) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PG. Krebet Baru.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.105	2	105.552	375.655	.000 <sup>b</sup>
	Residual	27.255	97	.281		
	Total	238.360	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2Z, X2

Tabel 4. b. 26. Hasil Signifikansi Nilai F Model Regresi II X2 yang dimoderasi oleh Z terhadap Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $f_{hitung}$  dari semua variable independen secara bersama-sama sebesar 375,655 dengan probabilitas 0,000. Nilai  $f_{hitung}$  tersebut akan dibandingkan dengan nilai  $f_{tabel}$ . Dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan uji moderasi, nilai  $f_{table}$   $f(\alpha ; df1 ; df2)$  atau  $f(0,05 ; 2 ; 97)$  adalah 3,09.

Hasil hipotesis melalui uji f adlah  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $375,555 > 3,09$ ) dengan tingkat probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang artinya berpengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi (X2) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PG. Krebet Baru.

#### 4. 4. Pembahasan

Berdasarkan dari pengolahan data dari model penelitian dan pengujian hasil hipotesis yang telah dilakukan pada sub bab sebelumnya, maka daripada itu pada sub bab berikut ini akan dipaparkan tentang hubungan antar variable dalam model penelitian.

##### 4. 4. 1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari hasil uji t (parsial) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,005 < 0,05$  sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  nya adalah  $240,190 > 1,98447$  yang mana terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena dapat disimpulkan dari hasil olah

data tersebut variable Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Demikian hasil yang ditunjukkan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dea dan Sundari (2019) menyatakan bahawa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Ilham dkk (2020) dan Sunarsi (2021) yang menyatakan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Dalam Islam disiplin kerja dijelaskan didalam Al-Qur'an :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ط 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.*” (Q. S. An-Nisa' : 59)

Berdasarkan surah An-Nisa' yang menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia agar taat dan mematuhi peraturan yang telah ada baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Islam mengajarkan manusia agar selalu menjunjung tinggi kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari agar dapat membangun kualitas dikehidupan masyarakat yang sesuai dengan syari'at Islam.

Namun apabila dari disiplin kerja disangkutpautkan dengan kinerja karyawan maka bisa dipastikan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik mengingat karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut menjunjung tinggi kedisiplinan yang membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Pentingnya kesadaran pada diri seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya adalah agar dapat memberikan kinerja yang baik.

#### 4. 4. 2 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari hasil uji t (parsial) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,052 > 0,05$  sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  nya adalah  $1,967 < 1,98447$  yang mana tidak terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena dapat disimpulkan dari hasil olah data tersebut variable Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kencana (2019) dan Emita (2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika nilai budaya organisasi naik maka kinerja karyawan akan meningkat hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan dalam Al-Qur'an disebutkan bahwa :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

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

Dalam ayat diatas Allah mengajarkan kepada kita agar saling mengenal, bersuku-suku tanpa membeda-bedakan dalam hal apapun, ketika berkumpul dengan suatu kelompok atau organisasi hendaknya tetap menjaga stabilitas hubungan antar satu dengan lainnya, oleh karena itu Nabi Muhammad SAW apabila berperang menyusun barisan para sahabatnya sesuai dengan tugas masing-masing sehingga terbentuk barisan yang kokoh (budaya), sehingga dengan cara seperti ini sempurna amal dan tercapailah kesempurnaan.

Apabila sebuah perusahaan menerapkan budaya organisasi yang baikpun sebenarnya tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan selama pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak menyimpang dari aturan yang ada. Namun tentu saja dengan adanya sebuah budaya organisasi yang baik dan teratur maka suatu perusahaan akan memiliki kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 4. 4. 3 Pengaruh Variabel Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari hasil uji t (parsial) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengaruh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  nya adalah  $27,704 > 1,98447$  yang mana terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena dapat disimpulkan dari hasil olah data tersebut variable Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alvi (2017) dan Sri Surjani (2017) menyatakan terdapat berpengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, karena kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Al-Qur'an telah dijelaskan pada ayat berikut ini :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَكُمْ وَاللَّهُ عَمَلَكُمْ وَسْئَلُهُ الْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ أَعْيُنِ السَّاهِدِينَ

كُمِبَمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

Dalam surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwasannya Allah memerintahkan umatnya untuk bekerja, serta Allah pasti akan membalas atas semua yang telah kamu kerjakan. Inti dari ayat ini adalah seperti apa kita akan menjalankan pekerjaan. Bila kita mengerjakan pekerjaan dengan baik, benar dan berada pada jalan Allah niscaya Allah akan memberikan balasan yang baik

pula (memberikan kompensasi), sebaliknya apabila kita bekerja dengan salah dan tidak berada pada jalan Allah, maka Allah akan memberikan azab yang setimpal.

Dengan demikian kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi tersebutlah yang membuat karyawan ingin melakukan hal terbaik dalam pekerjaannya. Namun dengan demikian kepekaan dalam kinerja karyawan akan menjadi meningkat.

#### 4. 4. 4 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) yang Dimoderasi oleh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari hasil uji t (parsial) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengaruh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  nya adalah  $4,504 > 1,98447$  yang mana terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena dapat disimpulkan dari hasil olah data tersebut variable Disiplin Kerja (X1) yang dimoderasikan oleh Kompensasi (Z) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Agung dan Pupung (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya). Didukung oleh penelitian Fitri (2019) mengungkapkan variabel moderasi diduga memperkuat atau memperlemah mempengaruhi kompensasi dan kinerja karyawan.

Demikian telah disebutkan dalam hadist riwayat Muslim bahwasanya :

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ أَنبَأَنَا أَيُّوبُ عَنْ مُجَاهِدٍ قَالَ قَالَ عَلِيُّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ جُعْتُ مَرَّةً بِالْمَدِينَةِ جُوعًا شَدِيدًا فَخَرَجْتُ أَطْلُبُ الْعَمَلَ فِي عَوَالِي الْمَدِينَةِ فَإِذَا أَنَا بِأَمْرَأَةٍ قَدْ جَمَعَتْ مَدْرًا فَظَنَنْتُهَا تُرِيدُ بَلَاءً فَأَتَيْتُهَا فَقَطَعْتُهَا كُلَّ ذَنْوبٍ عَلَى تَمْرَةٍ فَمَدَدْتُ سِنَّةَ عَشْرٍ ذُنُوبًا حَتَّى مَجَلَّتْ يَدَايَ ثُمَّ أَتَيْتُ الْمَاءَ فَأَصَبْتُ مِنْهُ ثُمَّ أَتَيْتُهَا فَقُلْتُ



بِكَفِّي هَكَذَا بَيْنَ يَدَيْهَا وَبَسَطَ إِسْمَاعِيلُ يَدَيْهِ وَجَمَعَهُمَا فَعَدَّتْ لِي سِتَّةَ عَشَرَ تَمْرَةً  
فَأَتَيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَخْبَرْتُهُ فَأَكَلَ مَعِيَ مِنْهَا

*Telah menceritakan kepada kami Isma'il bin Ibrahim telah memberitakan kepada kami Ayyub dari Mujahid berkata; Ali Radhiallah 'anhu berkata; "Saya merasa sangat lapar ketika berada di Madinah, maka saya keluar untuk mencari kerja di pinggiran Madinah, akhirnya saya mendapati seorang wanita yang sedang mengumpulkan tanah yang kering, saya menyangka bahwa dia hendak membasahnya, lalu saya mengerjakannya dengan imbalan setiap ember penuh dengan satu kurma, sehingga saya dapat mengumpulkan enam belas ember sampai tanganku melepuh. Kemudian saya mendatangi tempat air dan membasahnya, setelah itu mendatangi wanita tersebut sambil berkata kepadanya dengan kedua telapak tanganku ke hadapannya -Isma'il membentangkan kedua tangannya dan mengumpulkannya.- maka dia memberiku enam belas buah kurma. Setelah itu saya mendatangi Nabi shallallahu 'alaihi wasallam dan memberitahukan kepada beliau kejadian itu, maka beliau memakan sebagiannya bersamaku (AHMAD - 1080).*

Yang mana karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Faktor lain yang membuat karyawan berhak mendapatkan kompensasi adalah karena kedisiplinannya dalam melakukan suatu pekerjaan. Yang mana apabila diperhatikan kembali maka sikap disiplin kerja yang dimoderasikan oleh kompensasi jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. 4. 5 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) yang Dimoderasi oleh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari hasil uji t (parsial) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengaruh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  nya adalah  $26,816 > 1,98447$  yang mana terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X2) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena

dapat disimpulkan dari hasil olah data tersebut variable Budaya Organisasi (X2) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian Nwakoby dkk (2019) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dengan didukung oleh penelitian yang dilakukan Astina (2020) menyatakan kompensasi dapat memperkuat atau memperlambat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

عنه أب سعيد انخذر -رض لا عي- قال: سمعت زسئل للا صة للا عة سهم قُل: مه  
 زأ مكم مكسافهغسي بدي، فإن نم سطلع فبهساو، فإن نم سطلع فبهب، ذنك  
 أضعف الأمان

*Dari Abu Sa'id Al Khudry radhiyallahu anhu berkata, saya mendengar Rasulullah shallallahu alahi wa sallam bersabda, "Barang siapa di antara kamu yang melihat kemunggaran, maka hendaklah ia merubah (mengingkari) dengan tangannya, jika tidak mampu hendaklah ia merubah (mengingkari) dengan lisannya, jika tidak mampu hendaklah ia merubah dengan hatinya dan itulah keimanan yang paling lemah (HR. Imam Muslim).*

Berdasarkan dari hadist di atas menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu tuntunan atau kebiasaan yang terbentuk untuk mengendalikan karyawan yang mana sama halnya dengan kompensasi. Manusia pada dasarnya bersedia untuk melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Keduanya menjadi saling berkaitan karena dengan adanya suatu kebiasaan yang mengendalikan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu budaya organisasi yang dimoderasikan oleh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN PENUTUP

#### 5. 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan pada bab-bab diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusa masalah. Kesimpulan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil dari perhitungan t tes, dapat dilihat bahwa hanya beberapa variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) masing-masing memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengartikan bahwa kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. PG. Kreet Baru.
- b) Berdasarkan hasil perhitungan f test dapat dilihat dari tabel ANOVA bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $94,920 > 2,802$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini berarti semua variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. PG. Kreet Baru.
- c) Berdasarkan perhitungan moderasi yang dilakukan, mengandung pengertian bahwa bilamana terjadi penurunan dan kenaikan pada v ariabel independen yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel bebas lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dapat meningkat maupun menurun.

#### 5. 2. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan hasil penelitian secara keseluruhan, adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a) Hasil Penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PG. Krebet Baru. Oleh sebab itu PT. PG. Krebet Baru sebaiknya lebih meningkatkan disiplin kerja, dan budaya organisasi agar kinerja didalam instansi meningkat.
- b) Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di PT. PG. Krebet Baru, maka pihak instansi perlu memberikan sanksi dan hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada dilingkungan instansi tersebut. Hukuman yang diberikan instansi harus sesuai dan sepadan dengan peraturan yang dilanggar serta peraturan-peraturan harus dilakukan secara konsisten, sehingga dengan terciptanya kedisiplinan dalam bekerja diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang baru. Karena kinerja pegawai masih banyak yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah.

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

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

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

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

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

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

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

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

Hamid, Sanusi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2013. *Panduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Ilham., Nugraha, I Nyoman., dan Ramli, Amir Tengku. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen (JMM)*. 9 (4), 315-324.
- Kaswan. 2012. *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kencana, Putri Nilam. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber daya Manusia (JENIUS)*. 3 (1), 42-57.
- Kreitner, Robert. dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, Harry & Heryanto. 2019. Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7 (7), 88-101.
- Langgulung, Hasan. 2003. *Asas-asas Pendidikan Islam, Cet. V*. Jakarta: Pustaka Al Husna Baru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemem Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

- Mukminin, Andi A., Semmaila, Baharudin, & Ramlawati R. 2020. Effect of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee. *Journal Accounting Point of View Research Management*. 1 (3), 19-28.
- Nugraha. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM) Provinsi Jawa Barat.
- Nurchahyo, Heru. 2011. *Diklat Bioteknologi*. Jurusan Pendidikan Biologi. FMIPA. UNY. Yogyakarta.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nwakoby, Nkiru P., Jane F, and Anugwu, Chika C. 2019. Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. In: *Journal of Economics and Business*. 2 (4), 1213-1225.
- Pabundu, Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Paramita, Erna., Lumbanraja, Prihatin & Yeni absah. 2020. The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*. 7 (3), 273-286.
- Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Putri Nilam Kencana. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 3 No. 1 p. 42-57.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. *Islamic Human Capital Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Peilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Budaya Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siswanto dan Sucipto, Agus. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Slamet. 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soedjono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen*. 7 (1).
- Soegeng, Prijodarminto. 2004. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pratnya Pramito.
- Sugiyono. (2015). *Metodo Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetisi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam



Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening.  
Batam: Universitas Putera Batam.

Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Sunarsi, Denok., Irfan, Rizka Akbar., and Jasmani. 2021. Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office. *ICoGEMT*. 1 (1), 1-7.

Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.

Supriyanto, Achmad Sani. dan Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin. *STIMI*. 6 (1). Banjarmasin.

Veitzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Cetakan pertaman*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Widia, Agustina & Rusdianti, Endang. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Wulandari, Meyland & Wasiman. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Amtek Engineering Batam. *Jurnal Akrab Juara*. 5 (3), 128-144.

Yusnandar, Willy,. Nefri, Roydi & Safi'i Siregar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*. 4 (1), 61-72.

Yusuf, A Muri. 2005. *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: UNP Press.

**Lampiran 1**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Responden Penelitian  
Karyawan PT. PG. Kregbet Baru, Malang

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, dengan identitas :

Nama : Illyya Lathifa  
NIM : 15510238  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Moderasi pada PT. PG. Kregbet Baru”, maka saya memohon bantuan serta ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepada pihak lain, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini pun terjamin sepenuhnya. Maka dari itu saya harap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Illyya Lathifa

(15510238)

### IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi data dibawah ini dengan memberikan tanda ✓ dikolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin :  Pria /  Wanita
2. Usia :  < 20 tahun  
 20 – 30 tahun  
 31 – 40 tahun  
 41 – 50 tahun  
 > dari 50 tahun
3. Status Pernikahan :  Menikah /  Belum Menikah
4. Pendidikan Terakhir :  SD  
 SMP  
 SMA  
 Diploma (D1/D2/D3)  
 Sarjana (S1/S2/S3)

5. Status Kepegawaian :  Karyawan Tetap /  Karyawan Kontrak
6. Masa Kerja :  < dari 1 tahun  
(Karyawan Tetap)  1 – 2 tahun  
 3 – 4 tahun  
 5 – 6 tahun  
 > dari 6 tahun
7. Masa Kerja :  < dari 6 bulan  
(Karyawan Kontrak)  6 – 8 bulan  
 8 – 12 bulan  
 > dari 1 tahun

### **PETUNJUK PENGISIAN**

Beri tanda ✓ dikolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda!

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
N = Netral  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

### **DISIPLIN KERJA**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat pada waktu sebelum jam kerja yang telah					

ditentukan

2 Saya merasa bahwa saya selalu hadir dalam bekerja

3 Saya selalu kembali dari istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

4 Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

5 Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan

6 Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan

7 Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan

8 Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan

## **BUDAYA ORGANISASI**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Setiap bekerja saya mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi/individu					

2 Saya memotivasi karyawan yang lain  
untuk bekerja lebih keras lagi agar  
kinerja meningkat

3 Jika timbul permasalahan ditempat kerja  
makan akan diselesaikan secara  
bersama-sama

4 Saya mampu memberikan ide kreatif  
untuk kemajuan perusahaan

5 Pelayanan yang diberikan sesuai dengan  
prosedur yang telah ditetapkan oleh  
perusahaan

6 Saya mematuhi aturan yang ada di  
perusahaan

7 Setiap pekerjaan yang diberikan selalu  
dievaluasi sesuai dengan peraturan yang  
ditetapkan oleh perusahaan

8 Saya menyampaikan masukan di dalam  
lingkungan kerja untuk memajukan  
perusahaan

### **KINERJA KARYAWAN**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					

- 2 Saya merasa bahwa hasil kualitas kerja saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
- 3 Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- 4 Saya merasa mampu melampaui pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
- 5 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
- 6 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan
- 7 Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja
- 8 Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja
- 9 Saya mampu bekerja sevara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik
- 10 Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi

**KOMPENSASI**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya					
2	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang diterapkan oleh pemerintah (UMR)					
3	Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini					
4	Saya merasa intensif yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya					
5	Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya					
6	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan					
7	Saya merasakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan perkerjaan saya					
8	Saya merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan saya					



## Lampiran 2

### BIODATA PENELITI

**Nama Lengkap** : Illyya Lathifa  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Malang, 11 Agustus 1997  
**Alamat Asal** : Jl. Urip Sumoharjo RT/RW 11/02 Ds. Krajan,  
 Clumprit, Kec. Pagelaran, Kab. Malang  
**Nomor Telepon** : 082230447010  
**Email** : [illyyalathifa5@gmail.com](mailto:illyyalathifa5@gmail.com)

#### Pendidikan Formal

**2007 – 2009** : TK Dharma Wanita  
**2009 – 2012** : SMP Al-Rifa'ie  
**2012 – 2015** : MAN 1 Kota Malang  
**2015 – 2022** : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

#### Pendidikan Non Formal

**2012 – 2015** : Program Pendidikan Setara Diploma Satu – Teknologi  
 Informasi dan Komunikasi MAN 1 Kota Malang  
**2015 – 2016** : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)  
 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
**2016 – 2017** : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN  
 Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang, 31 Januari 2023

Illyya Lathifa



1	2	1	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	7	5	4	4	5	5	4	4	5	3	6	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	7									
														3										3																									3					
1	3	1	3	1	5	5	4	4	5	4	4	5	5	6	5	4	4	5	5	5	4	4	6	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	6						
														3									3																											3				
1	2	2	3	1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	6	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5						
														3									3																											3				
1	2	1	3	2	3	5	5	4	4	5	4	4	5	6	4	5	5	4	5	5	4	4	6	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	6	5	5	4	4	5	5	4	4	6		
														3									3																													3		
1	2	1	3	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	6	5	5	4	4	4	4	5	5	6	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	6								
														3									3																													3		
2	3	1	1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5							
														3									3																													3		
2	4	1	3	2	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	8	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5			
														3									3																														3	
1	3	1	3	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2										
														3									3																														3	
1	4	1	3	1	4	5	4	5	5	4	4	5	5	7	4	5	5	4	5	5	5	4	7	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	6	5	4	5	5	4	4	5	5	7											
														3									3																													3		
1	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	5	2											
														3									3																														3	
2	2	1	5	1	3	5	4	5	4	5	4	5	4	6	5	4	5	4	5	4	5	4	6	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	6							
														3									3																														3	
2	3	1	5	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	7	5	4	5	4	5	4	5	4	6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	7								
														3									3																														3	
1	2	1	5	1	3	5	4	5	4	5	4	5	4	6	5	4	5	4	5	4	5	4	6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	6									
														3									3																															3
1	3	1	5	1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3											

			6		6		6		6
			3		3		4		3
1 3 1 5 1 5	5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 4 4 4 5 4 4 4	5 5 4 4 4 5 4 4 4	5 5 4 4 4 5 4 4 4	2 5 5 4 4 5 4 4 4	4 5 4 4 5 4 4 4 5	5
			3		3		4		3
1 2 2 5 1 3	5 5 4 4 4 4 5 5	5 5 4 4 4 4 5 5	6 5 5 4 4 5 5 4 4	6 5 4 4 4 5 5 4 4	6 5 4 4 4 5 5 4 4	6 5 4 4 4 5 5 4 4	3 5 5 4 4 4 4 5 5	4 4 4 4 5 5 6	6
			3		3		4		3
1 3 1 5 1 4	3 5 4 4 4 5 5 4	3 5 4 4 4 5 5 4	4 5 5 4 4 4 4 4 4	4 5 5 4 4 4 4 4 4	4 5 5 4 4 4 4 4 4	4 5 5 4 4 5 4 4 4	3 3 5 4 4 4 5 5	4 4 5 5 4 4	4
			3		3		4		3
1 2 1 5 1 4	5 5 4 4 5 5 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4	6 5 4 4 5 4 4 4 4	6 5 4 4 5 4 4 4 4	6 5 4 4 5 4 4 4 4	6 5 4 4 4 4 4 4 4	1 5 5 4 4 5 5 4 4	4 4 6	6
			3		3		4		3
1 3 1 5 1 4	5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 4 4 5 4 4 4 4	5 5 4 4 5 4 4 4 4	5 5 4 4 5 4 4 4 4	5 5 4 4 4 4 5 4 4	2 5 5 4 4 5 4 4	4 4 5	5
			3		3		4		3
1 2 1 5 1 3	5 5 4 4 4 5 5 4	5 5 4 4 4 5 5 4	6 5 5 4 4 4 4 4 5	6 5 5 4 4 4 4 4 5	6 5 5 4 4 5 5 4 4	6 5 5 4 4 5 5 4 4	3 5 5 4 4 4 5 5	4 4 5 5 4 6	6
			3		3		4		3
2 1 2 5 1 3	5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 5 4 4 5 4 4 5	5 5 5 4 4 5 4 4 5	6 5 4 4 5 4 4 4 4	6 5 4 4 5 4 4 4 4	2 5 5 4 4 5 4 4	4 4 5	5
			3		3		4		3
1 3 1 5 1 4	5 5 4 4 5 5 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4	6 5 4 4 4 4 5 5 4	6 5 4 4 4 4 5 5 4	6 5 5 4 4 4 5 4 4	6 5 5 4 4 4 5 4 4	4 5 5 4 4 5 5 4	4 4 6	6
			3		3		4		3
1 3 1 5 1 5	5 5 4 4 5 5 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4	6 5 5 4 4 5 5 4 4	6 5 5 4 4 5 5 4 4	6 5 4 4 5 5 4 4 5	6 5 4 4 5 5 4 4 5	4 5 5 4 4 5 5 4	4 4 6	6
			3		3		4		3
1 2 1 5 1 3	5 5 4 4 5 5 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4	6 5 5 5 4 4 4 4 4	6 5 5 5 4 4 4 4 4	5 4 5 4 4 4 4 4 5	5 4 5 4 4 4 4 4 5	2 5 5 4 4 5 5 4	4 4 6	6
			3		3		4		3
1 3 1 5 1 4	5 4 4 5 4 4 4 5	5 4 4 5 4 4 4 5	5 5 5 5 5 4 4 4 4	5 5 5 5 5 4 4 4 4	6 5 5 4 4 4 4 5 4	6 5 5 4 4 4 4 5 4	3 5 4 4 5 4 4 4	5 5	5
			3		3		4		3
2 3 1 5 1 4	5 5 4 4 5 5 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4	6 5 4 4 5 5 4 4 4	6 5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 4 4 4 4 5 4 4	5 5 4 4 4 4 5 4 4	2 5 5 4 4 5 5 4	4 4 6	6
			4		3		4		4
1 4 1 5 1 5	5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 5 5	0 5 5 5 4 4 5 5 4	0 5 5 5 4 4 5 5 4	7 5 5 4 4 4 4 4 4	7 5 5 4 4 4 4 4 4	2 5 5 5 5 5 5 5	0	0
			3		3		4		3
1 3 1 5 1 4	5 5 5 4 4 5 5 4	5 5 5 4 4 5 5 4	7 5 5 4 4 4 5 5 4	7 5 5 4 4 4 5 5 4	6 5 5 4 4 4 4 4 4	6 5 5 4 4 4 4 4 4	2 5 5 5 4 4 5 5	4 7	7

2 4 1 5 1 5	5 4 5 4 5 4 5 4	3	6 5 4 5 4 5 4 5 4	3	6 5 4 5 4 5 4 5 4	4	5 5 4 5 4 5 4 5 4	3
2 2 1 5 1 3	5 4 5 4 5 4 5 4	3	6 5 4 5 4 5 4 5 4	3	6 4 5 4 5 4 5 4 5	4	5 5 4 5 4 5 4 5 4	3
2 4 1 5 1 5	4 5 4 5 4 5 4 5	3	6 4 5 4 5 4 5 4 4	3	5 4 5 4 5 4 5 4 5	4	5 4 5 4 5 4 5 4 5	3
2 3 1 5 1 4	5 5 5 5 4 4 4 4	3	6 4 5 4 5 4 5 4 5	3	6 5 5 5 5 5 4 4 4	4	5 5 5 5 5 4 4 4 4	3
2 3 1 5 1 5	4 5 4 5 4 5 4 5	3	6 5 4 5 4 5 4 5 4	3	6 4 5 4 5 4 5 4 5	4	5 4 5 4 5 4 5 4 5	3
1 3 1 5 1 4	4 5 4 5 4 5 4 5	3	6 4 5 4 5 4 5 4 5	3	6 4 5 4 5 4 5 4 5	4	5 4 5 4 5 4 5 4 5	3
1 2 2 4 1 3	4 5 4 5 4 5 4 5	3	6 4 5 4 5 4 5 4 5	3	6 4 5 4 5 4 5 4 5	5	5 4 5 4 5 4 5 4 5	3
1 2 2 5 1 2	4 4 4 4 4 4 4 4	3	2 5 4 5 4 5 4 5 4	3	6 5 5 5 5 5 5 5 5	4	0 4 4 4 4 4 4 4 4	3
1 3 1 5 1 4	5 5 5 4 4 4 4 4	3	5 5 5 4 4 4 5 5 5	3	7 5 4 4 5 4 4 4 4	4	2 5 5 5 4 4 4 4 4	3
1 4 1 5 1 5	5 5 4 4 4 5 5 5	3	7 3 5 5 4 4 5 5 4	3	5 5 4 4 5 4 4 4 4	4	3 5 5 4 4 4 5 5 5	3
1 4 1 5 1 5	5 5 4 4 5 5 4 4	3	6 5 4 4 5 5 4 4 4	3	5 5 4 4 5 4 4 4 4	4	2 5 5 4 4 5 5 4 4	3
1 3 1 5 1 5	5 4 4 5 5 5 4 4	3	6 5 4 4 5 5 4 4 4	3	5 5 5 4 4 4 4 5 5	4	4 5 4 4 5 5 5 4 4	3
1 3 1 5 1 4	5 4 4 5 4 5 5 4	3	6 5 4 4 4 5 4 4 4	3	4 5 4 4 4 4 5 4 4	4	2 5 4 4 5 4 5 5 4	3
1 4 1 5 1 5	5 4 4 5 4 4 4 4	3	4 5 4 4 5 4 4 5 4	3	5 5 4 4 4 4 5 4 4	4	2 5 4 4 5 4 4 4 4	3
1 3 1 5 1 4	5 4 4 5 4 4 4 4	3	3 5 4 4 5 4 4 5 4	3	3 5 4 4 5 5 4 4 5	4	4 5 4 4 5 4 4 4 4	3



1 3 1 4 1 3	5 4 4 5 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 4 4 5 4 3 5 4 4 5 4 4 4 4 4	3	3	4	3
1 4 1 5 1 5	5 5 4 4 4 5 5 4 6 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 2 5 5 4 4 4 5 5 4 6	3	3	4	3
2 2 2 4 1 3	5 4 4 3 3 4 4 4 1 5 5 5 5 4 4 4 5 7 5 4 4 5 5 5 5 4 4 4 5 5 4 4 3 3 4 4 4 1	3	3	4	3
1 3 1 5 1 3	5 5 5 5 5 4 4 4 7 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 7	3	3	4	3
1 4 1 5 1 5	5 4 4 5 5 5 5 5 8 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 8	3	3	4	3
1 3 1 5 1 4	5 5 4 4 4 5 4 4 5 5 5 5 4 4 5 5 4 7 5 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5	3	3	4	3
1 2 1 5 1 3	5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 4 4 5 5 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 3 5 4 4 4 4 4 5 4	3	3	4	3
1 4 1 5 1 5	5 5 5 5 5 4 4 4 7 5 4 4 4 5 5 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 5 5 5 5 5 4 4 4 7	3	3	4	3
1 3 1 5 1 4	5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 7 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 2 5 5 4 4 4 4 4 4 4	3	3	4	3
2 2 2 4 1 3	5 5 5 5 5 5 5 4 9 5 5 5 5 4 5 5 5 9 5 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 9	3	3	4	3
1 3 1 5 1 4	5 4 4 5 5 4 4 4 5 5 5 4 4 5 5 4 4 6 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 2 5 4 4 5 5 4 4 4 5	3	3	4	3
2 3 1 4 1 3	5 4 4 4 4 4 4 4 3 5 4 4 4 4 5 5 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 3	3	3	4	3
1 2 1 5 1 3	5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 5 5 4 6 5 4 4 4 4 4 5 4 4 4 2 5 5 5 4 4 4 4 4 5	3	3	4	3
2 3 1 5 1 4	5 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 3 5 4 4 4 5 4 4 4 4	3	3	4	3
1 3 1 4 1 3	5 5 4 4 5 5 4 4 3 5 5 4 4 5 4 4 5 3 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4 3	3	3	4	3

			6		6		3		6
			3		3		4		3
1 3 1 5 1 4	5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 4 4 4 4 4 5 4	5 5 4 4 4 4 4 5 4	4 5 4 4 4 4 4 5 4	4 5 4 4 4 4 4 5 4	4 4 4 4 4 4 4 5 4	3 5 4 4 5 5 4 4 4 5	4 4 5 5 4 4 4 4 5	4 4 4 5
			3		3		4		3
2 3 1 5 1 4	5 5 5 4 5 5 4 4	7 5 5 4 4 4 4 4 4	7 5 5 4 4 4 4 4 4	4 5 4 4 4 5 4 4 4	4 5 4 4 4 5 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4	2 5 5 5 4 5 5 4 4 7	4 4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 7
			3		3		4		3
1 4 1 5 1 5	5 5 4 4 5 5 4 5	7 5 4 4 5 5 4 4 5	7 5 4 4 5 5 4 4 5	6 5 5 5 5 5 4 4 5	6 5 5 5 5 5 4 4 5	4 4 5 4 4 5 4 4 4	6 5 5 4 4 5 5 4 5 7	4 4 5 5 4 5 4 4 4	5 7
			3		3		4		3
2 3 1 5 1 4	5 5 4 4 4 5 4 4	5 5 5 4 4 5 5 5 4	5 5 5 4 4 5 5 5 4	7 5 4 4 4 4 4 5 5 4	7 5 4 4 4 4 4 5 5 4	4 4 4 4 4 5 5 4 4 4	3 5 5 4 4 4 5 4 4 5	4 4 4 5 4 4 4 4 5	4 4 5
			3		3		4		3
1 2 1 5 1 4	5 5 4 4 5 5 4 4	6 5 5 4 4 4 5 5 5	6 5 5 4 4 4 5 5 5	7 5 4 4 4 4 4 5 5 4	7 5 4 4 4 4 4 5 5 4	4 4 4 4 4 5 5 4 4 4	3 5 5 4 4 5 5 4 4 6	4 4 5 5 4 4 4 4 4	6
			3		3		4		3
1 2 1 5 1 4	5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 4 4 4 5 4 4 4	5 5 4 4 4 5 4 4 4	4 5 4 4 4 4 5 5 4 4	4 5 4 4 4 4 5 5 4 4	4 4 4 4 4 5 5 4 4 4	3 5 4 4 5 5 4 4 4 5	4 4 4 5 5 4 4 4 4	5
			3		3		4		3
1 3 1 4 1 4	5 5 4 4 4 5 4 4	5 5 4 4 5 4 4 4 4	5 5 4 4 5 4 4 4 4	4 5 4 4 5 4 4 4 4	4 5 4 4 5 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4	2 5 5 4 4 4 5 4 4 5	4 4 4 4 4 4 4 4 4	5
			3		3		4		3
1 4 1 5 1 5	5 4 4 5 4 4 5 4	5 5 4 4 4 5 5 4 4	5 5 4 4 4 5 5 4 4	5 5 4 4 4 5 5 4 4	5 5 4 4 4 5 5 4 4	4 4 4 4 5 4 4 4 4 4	2 5 4 4 5 4 4 5 4 5	4 4 4 4 4 4 4 4 4	5
			3		3		4		3
1 3 1 5 1 4	5 4 4 4 4 5 4 4	4 5 4 4 5 4 4 4 4	4 5 4 4 5 4 4 4 4	4 5 4 4 5 4 4 4 4	4 5 4 4 5 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4	2 5 4 4 4 4 5 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4	4
			3		3		4		3
1 4 1 5 1 5	5 5 4 4 4 5 4 4	5 5 5 5 4 4 5 5 4	5 5 5 5 4 4 5 5 4	7 5 4 4 5 4 4 4 5 4	7 5 4 4 5 4 4 4 5 4	4 4 4 4 4 5 4 4 4 4	3 5 5 4 4 4 5 4 4 5	4 4 4 5 4 4 4 4 5	5
			3		3		4		3
1 3 1 5 1 4	5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 4 4 5 4 4 4 4	5 5 4 4 5 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4	2 5 5 4 4 5 4 4 4 5	4 4 4 4 4 4 4 4 4	5
			3		3		4		3
1 3 1 4 1 3	5 5 5 5 4 4 4 4	6 5 4 4 5 5 4 4 4	6 5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 5 4 4 5 5 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4	4 5 5 5 5 4 4 4 4 6	4 4 4 4 4 4 4 4 4	6
			3		3		4		3
1 4 1 5 1 5	5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4	3 5 4 4 5 5 4 4 4 5	4 4 4 4 4 4 4 4 4	5
			3		3		4		3
2 2 2 5 1 4	5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 5 4 4 5 4 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4 4	5 5 4 4 5 5 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4	3 5 5 4 4 5 4 4 4 5	4 4 4 4 4 4 4 4 4	5



1	3	1	5	1	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	6	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	6	3		
1	3	1	4	1	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	6	5	5	5	5	5	4	4	4	3	7	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	0	5	5	4	4	5	5	4	4	6	3



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**

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

**JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI**

**IDENTITAS MAHASISWA:**

NIM : 15510238  
 Nama : Illyya Lathifa  
 Fakultas : EKONOMI  
 Program Studi : Manajemen  
 Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksam, M.Sc  
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PG. KREBET BARU

**JURNAL BIMBINGAN :**

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	20 September 2022	Bimbingan pertama membahas tentang proposal	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	22 September 2022	Membahsa tentang apa yang harus dibahas dalam proposal	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	5 Oktober 2022	Revisi minor proposal skripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	14 November 2022	Bimbingan mengenai kuisisioner yang akan digunakan untuk penelitian	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	15 Februari 2023	Konsultasi bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	15 Februari 2023	Konsultasi bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	16 Desember 2022	Revisi minor bab 4 dan 5	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	19 Desember 2022	Perbaikan Bab 4	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang,  
Dosen Pembimbing

**Ikhsan Maksam, M.Sc**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**

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

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

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

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Illyya Lathifa  
 NIM : 15510238  
 Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PG. KREBET BARU**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
<b>25%</b>	<b>20%</b>	<b>16%</b>	<b>18%</b>

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

Malang, 7 Februari 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M