PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BPW SHAFIRA LINTAS SEMESTA (SHAFIRA TOUR & TRAVEL) SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana (S.Sos)



Oleh:

Muhammad Bayu Wijaya Putra NIM. B94215060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

JURUSAN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2019

PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Penyusun

: Muhammad Bayu Wijaya Putra

Nomor Induk Mahasiswa

: B94215060

Fakultas/Jurusan

: Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul Skripsi

: Pengaruh Budaya Orgnisasi, Kompensasi Dan

Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 11 Februari 2018

Yang menyatakan,

Muhapimad Bayu Wijaya Putra

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama

: Muhammad Bayu Wijaya Putra

Nomor Induk Mahasiswa

: B94215060

Fakultas/Jurusan

: Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul Skripsi

: Pengaruh Budaya Orgnisasi, Kompensasi Dan

Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada sidang skripsi.

Surabaya, 28 Januari 2019

Dosen Pembimbing,

Dra, Imas Maesaroh, Dip.I.M/Lib., M.Lib., Ph.D.

NIP:196605141992032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang telah disusun oleh **Muhammad Bayu Wijaya Putra** ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi.

Surabaya, 06 Februari 2019

Mengesahkan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan,

Dr. H. Abd. Halim, M.Ag

Penguji I,

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib-M.Lib, Ph.D

NIP. 195903171994031001

Penguji II,

H. Mufti Labib, Lc, MCL

196401021999031001

Penguji III,

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

197512302003121001

Penguji IV,

<u>Airlangga Bramayudha, M.M</u>

NIP. 197912142011011005



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Л. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300 E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

| Sebagai sivitas akad | lemika UIN Sunan Ampel Surahaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya: |
|--|---|
| Nama | : MUHAMMAD BAYU WIJAYA PUTRA |
| NIM | : B94215060 |
| Fakultas/Jurusan | : DAKWAH DAN KOMUNIKASI/MANAJEMEN DAKWAII |
| E-mail address | : bayuwijaya211@gmail.com |
| UIN Sunan Ampe ☑ Seknipsi □ yang berjudul: | gan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah: Tesis Desertasi Lain-lain (|
| | |
| TERHADAP PRI | STASI KERJA KARYAWAN PT. BPW SHAFIRA LINTAS SEMESTA |
| (SHAFIRA TOUR | AND TRAVEL)" |
| Perpustakaan UIN mengelolanya da menampilkan/mer akademis tanpa p | yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, dam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan mpublikasikannya di Internet atau media lain secara fulltext untuk kepentingan erlu meminta ijin dari saya selama totap mencantumkan nama saya sebagai an atau penerbit yang bersangkutan. |
| Saya bersedia unt Sunan Ampel Sura dalam karya ilmiah | uk menanggung secara pribadi, tanpa melihatkan pihak Perpustakaan UIN ibaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta saya ini. |
| Demikian pernyata | an ini yang saya buat dengan sebenarnya. |
| | Surabaya, 11 Februari 2019 |
| | Penulis |

(Muhammad Baya Wijaya Putra)

ABSTRAK

Muhammad Bayu Wijaya Putra. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour & Travel) Surabaya. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan nilai hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis hipotesis asosiatif. Cara yang digunakan peneliti dalam menjawab tujuan tersebut adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Penelitian ini berlokasi di PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) dengan jumlah responden 42.

Hasil dari penelitian ini akan membuktikan 4 Hipotesis. Hipotesis *pertama* menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai hubungan sebesar 0,740. Hipotesis *kedua*, menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai hubungan sebesar 0,728. Hipotesis *ketiga*, menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai hubungan sebesar 0,772. Model regresi yang digunakan oleh peniliti dapat digunakan sebagai prediksi tingkat prestasi kerja dengan budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja pada masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku. Nilai SEE sebesar 3,45584 dan nilai simpangan baku (*standart deviation*) sebesar 5,92858.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja.

DAFTAR ISI

| COVER DALAM | i |
|---|-----|
| PERNYATAAN OTENTISITAS SKIPSI | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI | iii |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI | iv |
| MOTTO | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | |
| BAB I: PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | |
| B. Rumusan Masalah | |
| C. Tujuan Penelitian | |
| D. Manfaat Penelitian | |
| E. Definisi Konsep | |
| F. Sistematika Pembahasan | |
| BAB II: KAJIAN TEORI | |
| A. Penelitian Terdahulu yang Re <mark>le</mark> van | 23 |
| B. Kajian Teori | |
| 1. Budaya Organisasi (X1) | |
| a. Pengertian Budaya Organisasi (X1) | |
| b. Tipe-tipe Budaya Organisasi (X1) | |
| c. Indikator-Indikator Budaya Organisasi (X1) | |
| d. Manfaat Budaya Organisasi (X1) | |
| 2. Kompensasi (X2) | |
| a. Pengertian Kompensasi (X2) | |
| b. Indikator-Indikator Kompensasi (X2) | |
| c. Pengukuran Kompensasi (X2) | 53 |
| d. Tujuan Kompensasi (X2) | 54 |
| 3. Disiplin Kerja (X3) | 58 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja (X3) | 58 |
| b. Macam-Macam Disiplin Kerja (X3) | 64 |
| c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja (X3) | |
| 4. Prestasi Kerja (Y) | |
| | ix |

| a. Pengertian Prestasi Kerja (Y) | |
|---|-----|
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) | |
| c. Indikator-Indikator Prestasi Kerja (Y) | |
| d. Tujuan dari Penilaian Prestasi Kerja (Y) | 82 |
| C. PARADIGMA PENELITIAN | |
| D. HIPOTESIS | |
| BAB III: METODELOGI PENELITIAN | |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian | 94 |
| B. Lokasi Penelitian | |
| C. Populasi | |
| D. Variabel dan Indikator Penelitian | |
| 1. Budaya Organisasi (X1) | 96 |
| 2. Kompensasi (X2) | |
| 3. Disiplin Kerja (X3) | |
| 4. Prestasi Kerja (Y) | 115 |
| E. Tahap-Tahap Penelitian | 120 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 121 |
| 1. Kuesioner | 122 |
| 2. Dokumentasi | 123 |
| G. Teknik Validitas dan Reabilitas Penelitian | |
| 1. Teknik Validitas | 124 |
| a. Hasil Uji Validitas Pada Budaya Organisasi (X1) | 126 |
| b. Hasil Uji Validitas Pada Kompensasi (X2) | 128 |
| c. Hasil Uji Validitas Pada Disiplin Kerja (X3) | 129 |
| d. Hasil Uji Validitas Pada Prestasi Kerja (Y) | 131 |
| 2. Teknik Reabilitas Penelitian | 132 |
| a. Hasil Uji Reabilitas Pada Budaya Organisasi (X1) | 133 |
| b. Hasil Uji Reabilitas Pada Kompensasi (X2) | 134 |
| c. Hasil Uji Reabilitas Pada Disiplin Kerja (X3) | 134 |
| d. Hasil Uji Reabilitas Pada Prestasi Kerja (Y) | |
| H. Teknik Analisis Data | 136 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | |
| a.Uji Normalitas | |
| b.Uji Multikolonieritas | 138 |
| c.Uji Heterokedastisitas | 138 |
| 2. Uji Regresi Linier Berganda | 139 |
| | |

| BAB IV: HASIL PENELITIAN | | |
|--|-----|--|
| A. Gambaran Umum Obyek Penelitian | | |
| B. Penyajian Data | 146 | |
| 1. Tabel Frekuemsi Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi (X1). | 146 | |
| 2. Tabel Frekuemsi Jawaban Responden Tentang Kompensasi (X2) | | |
| 3. Tabel Frekuemsi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja (X3) | 178 | |
| 4. Tabel Frekuemsi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja (Y) | | |
| 5. Hasil Uji Asumsi Klasik | | |
| a. Uji Normalitas | | |
| b. Uji Multikolonieritas | | |
| c. Uji Heterokedastisitas | | |
| 6. Analisis Regresi Linier Berganda | | |
| C. Pengujian Hipotesis | | |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | | |
| BAB V: PENUTUP | 241 | |
| A. Kesimpulan | | |
| B. Saran dan Rekomendasi | 247 | |
| C. Keterbatasan Penelitian | 247 | |
| DAFTAR PUSTAKA | 249 | |
| DAFTAR LAMPIRAN | | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masyarakat dunia sekarang berada dalam era *modern* yang ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemajuan yang paling menonjol di bidang teknologi adalah dengan lahirnya teknologi dan informasi yang canggih. Karena itu, masa sekarang biasa disebut dengan abad globalisasi informasi. Abad ini juga penuh dengan problema yang komplek, problema tersebut menyangkut politik, sosial, ekonomi, budaya, dan kenegaraan. Untuk mengatasi problema tersebut diperlukan ilmu manajemen. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Siagan yang dikutip Munir pada bukunya: "Abad ini merupakan abad manajemen karena segala sesuatunya memerlukan pengelolaan dan pengetahuan."

Dinamika organisasi akan senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang meminta adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Setiap orang bisa melihat barang atau merasakan manfaat jasa pelayanan yang diberikan oleh suatu organisasi, bahkan mengenal siapa saja yang bekerja di dalamnya. Akan tetapi, jarang sekali seseorang mengetahui apa alasan dan motivasi organisasi tersebut menyediakan jasa atau bagaimana cara mengontrol dan

¹ Muhammad Munir & Wahyu Ilaihi, *"Manajemen Dakwah"* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP. 2006) 64

mempengaruhi para anggotanya. Semua itu tidaklah terlihat oleh mata banyak orang yang berada di luar organisasi tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Nicleks, McHugh and McHugh yang dikutip oleh Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, bahwa pengorganisasian adalah proses strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan. Didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.² Sedangkan menurut Drs. H. melayu S.P. Hasibuan:

"pengorganisasian merupakan proses penentuan, suatu pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada aktiffitas, menyediakan alat-alat setiap yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif dan didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas-aktifitas tersebut."3

Budaya organisasi mempunyai dampak yang semakin kuat dan besar terhadap prestasi organisasi. Organisasi yang berhasil akan memperoleh suatu kecocokkan ekternal yang baik. Budaya akan dibentuk

² Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. *"Pengantar Manajemen"*. (Jakarta: PRENADAMEDIA Group. 2005) 08.

³ Melayu Hasibuan. *Manajemen Organisasi*. (Jogjakarta: Cakrawala, 2007) 19.

sesuai dengan strategi dan lingkungannya.⁴ Menurut Kast yang dikutip oleh Yanti mengemukakan, bahwa "budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang diikuti bersama, saling mempengaruhi dengan anggota organisasi, dan sistem pengawasan agar menghasilkan norma-norma perilaku".⁵

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang dibawa para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan setiap individu yang mempunyai latar belakang yang berbeda dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Sedangkan, menurut Susanto yang dikutip oleh Dwi Irawati, mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ninuk, sebagian karyawan mempunyai harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun sebagian karyawan yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu

.

⁴ Yanti Budiasih, "Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT.XX di Jakarta)", Jurnal Liquidity, Vol.1, No.2, Juli-Desember 2012, 100.

⁵*Ibid.*, 100.

⁶Dwi Irawati, *"Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Melalui Sosialisasi Budaya Organisasi",* Jurnal Manajemen & Bisnis, No.2, 2009, 3.

dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. ⁷ Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan.

Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya karyawan mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Salah satu imbalan tersebut berbentuk imbalan atau kompensasi.

Menurut Hariandja yang dikutip oleh Yuli menyatakan, bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan, balas jasa bisa berbentuk uang atau lainnya seperti, gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan uang makan. Sedangakan, menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Ririvega, kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan yang berguna untuk mencapai tujuan

-

⁷Ninuk Muljani, *"Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan"*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.4, No.2, September 2002, 111.

⁸ Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda", Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.1, No.1, 2013, 42.

yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Simamora yang dikutip oleh Slamet Riyadi, pemberian kompensasi disuatu organisasi harus diatur sebaik mungkin sehingga menghasilkan sistem yang baik di organisasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut agar bekerja dengan prestasi yang baik. Lewa & Subowo yang dikutip oleh Slamet Riyadi mengatakan, kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. 11

Disiplin kerja merupakan bentuk dari tanggung jawab individu atas tugas yang diterima karyawan dan dilaksanakan dengan baik. 12 Menurut Siswanto yang dikutip oleh Carnila, bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, taat, patuh, terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta bisa menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. 13 Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik,

⁹ Ririvega Kasenda, "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado", Jurnal EMBA, Vol.1, No.3, Juni 2013, 854.

¹⁰ Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", Vol.13, No.1, Maret 2011, 41.

¹¹ Ibid.,, 41.

Pipin Sukandi & Risa Laras Dwiputri, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)", Universitas Tarumanegara, Jakarta, oktober 2017.

¹³ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 3.

perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. 14

Menyadari begitu pentingnya budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja bisa dijalankan oleh karyawan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya kepada karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. 15 Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 16 Menurut Amirullah, prestasi kerja adalah cara perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila karyawan telah memenuhi standar yang ditetapkan, karyawan akan memiliki prestasi yang baik, demikian juga sebaliknya. 17 Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan yang dikutip oleh Aris Baharuddin, bahwa "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

¹⁴ Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1246.

¹⁵ Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan", Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

¹⁶ Amirullah Haris Budiyono. *Pengantar Manajemen.* (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004) 211.

¹⁷ *Ibid.,* 211.

dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu."

Sedangkan tujuan dari penilaian prestasi kerja menurut Gomez yang dikutip oleh Akbar Risky adalah untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindaklanjuti dengan menggadakan training. Sedangkan Cherrington yang dikutip oleh Akbar Rizky menambahkan tujuan lainnya, antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan *training* untuk kepentingan karyawan agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada *level* yang lebih tinggi. 20

Penjelasan-penjelasan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkenaan dengan variabel budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. BPW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour & Travel). Shafira Tour & Travel merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perjalanan wisata selama 17 tahun sejak berdiri pada tahun 2001. Shafira melayani perjalanan Haji dan Umrah untuk masyarakat Indonesia. Shafira berfokus pada keunggulan layanan dalam

_

²⁰ *Ibid.,* 1226.

¹⁸ Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, & Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan", Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

¹⁹ Akbar Risky Adhani, *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No. 4, Juli 2013, 1226.

memenuhi kebutuhan jamaah dan menjaga standar yang tinggi untuk kepuasan setiap jamaah.²¹

Setiap tahunnya Shafira Tour & Travel melayani ribuan jamaah Haji dan Umrah ke Arab Saudi. Shafira Tour & Travel juga telah berpengalaman melayani jamaah Haji dan Umrah untuk perusahaan, baik itu swasta atau instansi pemerintahan. Shafira Tour & Travel memiliki jaringan yang kuat dalam industri perhotelan dan penerbangan. Shafira berusaha se-maksimal mungkin untuk memberi kemudahan kepada pelanggan yang akan melakukan perjalanan Umrah dan Haji. Mulai dari tiket pesawat, reservasi hotel, pengurusan paspor, visa dan penukaran uang mata asing.

Capaian yang didapat oleh Shafira Tour & Travel yang cukup dibilang sukses dalam bidang jasa Travel Haji dan Umrah, tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Kinerja SDM yang baik, bisa juga dilihat dari budaya organisasi, apakah berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan atau tidak berpengaruh. Karyawan Shafira Tour & Travel dalam bekerja, mereka saling bekerjasama dalam mementingkan tujuan organisasi. Mereka lebih pentingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu. Hal yang bisa dilihat dari berjalannya setiap departemen yang berjalan dengan lancar. Selanjutnya dengan adanya kondisi internal organisasi yang relatif stabil juga

-

²¹www.shafira-tours.com

²² Wawancara dengan Administrasi, Novi, 15 januari 2019.

kinerja karyawan. Stabilitas bisa dijaga, dikarenakan membantu bisa mempersatukan karyawan yang saling berbeda perusahaan pemahaman budaya dan membuat mereka saling bekerjasama. Begitu-pula kompensasi yang didapat karyawan Shafira Tour & Travel. Karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun akan mendapatkan umrah yang diberikan perusahaan. Dari kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Sedangkan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan salah satunya berupa target mendapatkan 10.000 jama'ah setiap tahun.²³ Jika karyawan bisa mendapatkan target yang ditentukan, maka pemilik perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan yang berupa: uang, ialan-ialan bersama staff, dll.²⁴

Dari Penjelasan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour & Travel)".

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

_

²³ Ibid.,

²⁴ Ibid.,

- Adakah pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour & Travel) secara parsial?
- 2. Adakah pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) secara simultan?
- 3. Berapakah nilai hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour & Travel) secara parsial?
- 4. Berapakah nilai hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour & Travel) secara simultan?
- 5. Manakah yang memiliki hubungan tertinggi antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour & Travel)?
- 6. Berdasarkan analisa regresi, apakah budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja dapat memprediksi tingkat prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour & Travel)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel), yang meliputi :

- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) secara simultan.
- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) secara parsial.
- Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) secara parsial.
- Untuk berapa besar nilai antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) secara simultan.
- Untuk mengetahui hubungan tertinggi antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel).
- Untuk mengetahui analisa regresi, apakah budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja dapat memprediksi prestasi kerja PT.
 BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel).

D. Manfaat Penelitian

Penulis menginginkan bahwa kajian ini bisa membantu memperkaya wawasan keilmuan terkait budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, secara teoritis maupun praktis. Oleh karena itu, penelitian ini amat penting dilakukan sebab memberikan manfaat sebagai berikut :

- Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja.
- 2. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu, guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya seperti penambahan variabel maupun indikator penelitian yang belum tercakup dalam penelitian ini.
- 3. Penelitian ini juga menambah wawasan bagi Instansi bahwa prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja.

E. Definisi Konsep

1. Budaya Organisasi

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat.²⁵ Menurut Wilkins yang dikutip oleh Amirullah, bahwa budaya sebagai sesuatu yang dianggap biasa dan dapat dibagi bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosialnya.²⁶ Lingkungan sosial dalam pengertian ini berupa negara, kelompok etnis tertentu, desa didaerah atau sebuah organisasi. Arti yang dapat dibagi bersama tersebut dinyatakan sebagai kebiasaan (seperti upacara tertentu), slogan, legenda (khususnya mengenai pahlawan), arsitektur, dan barang buatan simbolis.

Menurut Schein yang dikutip oleh Amirullah, budaya didefinisikan sebagai asumsi dan keyakinan dasar yang dilakukan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi.²⁷ Asumsi dan keyakinan tersebut menyangkut pandangan kelompok mengenai dunia dan keburukannya dalam dunia tersebut, sifat dari waktu dan ruang lingkup, sifat manusia dan hubungan manusia. Schein membedakan antara keyakinan yang mendasari dan nilai-nilai yang menyertai, yang dapat konsisten maupun tidak dengan keyakinan-keyakinan tersebut.²⁸

Menurut Robbins yang dikutip oleh Amirullah menjelaskan, bahwa budaya memiliki nilai-nilai dominan yang didukung oleh

_

²⁵ Bambang Subandi, "Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi", Surabaya: INDES Yogyakarta, 2016, 322

²⁶ Amirullah & Haris Budiyono, "Pengantar Manajemen", (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 67.

²⁷ *Ibid.,,* 67.

²⁸ Ibid.,, 67.

organisasi.²⁹ Pengertian ini merujuk pada sebuah sistem pengertian yang diterima secara bersama. Robbins mengungkapkan bahwa dalam setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan ritual, mitos serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak beberapa lama.

Dengan demikian, budaya organisasi dapat diartikan sebagai wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok. Budaya organisasi bisa membuat kelompok tersebut dapat merasakan, mefikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Berdasarkan pengertian tersebut, ada karakter tertentu yang dimiliki suatu organisasi sehingga membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Wilson Bangun, karakteristik tersebut dibagi dalam beberapa tingkat antara lain: 31

- 1) Inovasi dalam pengambilan risiko
- 2) Perhatian secara detail
- 3) Orientasi terhadap hasil
- 4) Orientasi kepada individu
- 5) Orientasi terhadap kelompok
- 6) Agresivitas

_

²⁹ Ihid 67

³⁰ Amirullah & Haris Budiyono, "Pengantar Manajemen", (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 67.

³¹ Wilson Bangun, "Budaya Organisasi : Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan", Jurnal Manajemen, Vol.8, No.1, November 2008, 41.

2. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh uang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan begitu, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan memberikan kompensasi. Menurut H. Hadari Nawawi yang dikutip oleh Hesti Arlich, kompensasi manajemen adalah penghargaan atau ganjaran pada karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. 32

Sedangkan menurut Wibowo yang dikutip oleh Ririvega mengemukakan, bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Slamet Riyadi, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

-

³² Hesti Arlich Arifiyani & Sukirno, "Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta)", Jurnal Nominal, Vo.1, No.1, 2002, 9.

Ririvega Kasenda, "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado", Jurnal EMBA, Vol.1, No.3, Juni 2013, 854.

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁴

Menurut Jackson dan Mathis yang dikutip oleh Windy berpendapat bahwa kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu: kompensasi langsung dan tidak langsung. Sompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Sompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap. Dikatakan pelengkap, karena kompensasi tidak langsung ini diberikan kepada karyawan hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan alasan, misalnya, biaya hidup semakin besar, menuntut banyak sumber pendapatan bagi karyawan. Untuk itu perlu diberikan kompensasi pelengkap, seperti: fasilitas kesehatan, tunjangan, dan transportasi.

Bagi Simamora yang dikutip oleh Slamet Riyadi menambahkan jika pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur, maka

-

³⁴ Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", Vol.13, No.1, Maret 2011 41

³⁵ Windy Aprilia Murty & Gunasti Hudiwinarsih, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabya)", Vol.2, No.2, July 2012, 218.

³⁶ Edy Sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Kencana Prenada Media Group, Jakarat: 2009, 184.

akan menghasilkan sistem yang baik dalam organisasi.³⁷ Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan agar muncul rasa timbal balik dari karyawan untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Menurut Lewa & Subowo yang dikutip oleh Slamet Riyadi, kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus layak, adil, memuaskan, dapat diterima, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai kebutuhan karyawan.³⁸

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk dari tanggung jawab individu atas tugas yang diterimanya dan dilaksanakan dengan baik. Menurut Fathoni yang dikuti oleh Pipin & Risa, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. ³⁹

Sedangkan menurut Siswanto yang dikutip oleh Carnila, dkk, disiplin adalah suatu sikap menghormati, patuh, taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi jika karyawan

37 Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", Vol.13, No.1, Maret 2011, 41.

Pipin Sukandi & Risa Laras Dwiputri, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)", Universitas Tarumanegara, Jakarta, oktober 2017, 470.

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. ⁴⁰ Menurut Sinungan yang dikutip oleh Carnila, dkk, mengartikan disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan baik oleh pemerintah dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. ⁴¹

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin ditunjukkan dengan sikap dan perilaku seseorang untuk secara sadar melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dapat diartikan, jika karyawan selalu datang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, dikarenakan tanpa dukungan disiplin karyawan perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya.

Menurut Veithzal Rivai yang dikutip oleh Pipin & Risa, pada dasarnya indikator yang mempengaruhi karyawan dalam tingkatan kedisiplinan pada suatu organisasi, sebagai berikut:⁴²

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja

⁴⁰ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 3.

⁴² Pipin Sukandi & Risa Laras Dwiputri, *"Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)",* Universitas Tarumanegara, Jakarta, oktober 2017, 470.

- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkataan Kewaspadaan diri
- 5) Bekerja etis

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku. Peraturan tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, akan tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya kesediaan pegawai menerima peraturan dan pemberlakuan peraturan tersebut akan mewujudkan pengimplementasian peraturan tersebut secara optimal. 43

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan. Menurut Cooper yang dikutip oleh Aris Baharudin, mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perubahan.⁴⁴

⁴⁴ Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan", Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

⁴³ Nadia Saskiani Maris, Skripsi *"Pengaruh Kesetaraan Jender, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktfitas Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo",* Surabaya, Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2016, 36.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Aris Baharudin, prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 45 Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan, bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. 46

Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja di atas, dapat disim<mark>pulkan bahwa prest</mark>asi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh Cindi Ismi, untuk mengukur prestasi kerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama.⁴⁷

Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari berbagai hal, seperti: kemampuan, keletihan, kekurang potensi karyawan yang mana gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, rencana, dan

⁴⁵ *Ibid.*, 59.

⁴⁶ Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, *"Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan* Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan", Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

⁴⁷ Cindi Ismi Januari., et. al., *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi* Kerja, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 24, No. 2, Juli 2015, 3.

pengembangan karir karyawan. Prestasi kerja berperan juga dalam pengambilan keputusan karyawan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekutmen, seleksi penempatan, promosi, program pengenalan, dan sistem imbalan. 48

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penelaahan pokok-pokok masalah yang dikaji, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi,

⁴⁸ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Trhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang", Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntasi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 4.

sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT. BPW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour & Travel), tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu, peneliti mengambil dari skripsi dan beberapa jurnal penelitian yang relevan dengan judul peneliti mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel)." Penelitian terdahulu yang relevan seperti dibawah ini:

1. Penelitian yang sebelumnya dilakukan berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)" oleh Carnila M.D. Parhusip, M. Al. Musadieq dan Gunawan Eko N. mahasiswa fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang. 49 Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membahas pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. Dengan hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap dan variabel perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil

⁴⁹ Carnila M.D. Parhusip, M. Al. Musadieq dan Gunawan Eko N. "Pengaruh Disiplin Kerja, Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 7.

pengujian analisis regresi linier berganda, secara parsial variabel sikap berpengaruh positif dan signifikansi terhadap prestasi kerja karyawan AJB BUMIPUTERA. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda, secara parsial variabel perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan AJB BUMIPUTERA. Persamaan dari penelitian ini adalah variabel X, yaitu disiplin kerja. Persamaan lainnya pada variabel Y, yaitu prestasi kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah obyek yang lebih spesifik pada karyawan pada AJB BUMIPUTERA. Sedangkan penelitian ini menggunakan PT. BPW Shafira Lintas Semesta(Shafira Tour & Travel).

2. Penelitian yang sebelumnya dilakukan berjudul "Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada kantor PT. PLN (Persero) Area pelayanan dan jaringan Malang)" oleh Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi dan Hamidah Nayati Utami Brawijaya Malang.⁵⁰ mahasiswa Universitas Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membahas pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang. Hasil penelitian yang lainnya menyebutkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja

⁵⁰ Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan", Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang. Persamaan dari penelitian ini pada variabel X kedua dan ketiga, yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Persamaan lainnya pada variabel Y, yaitu prestasi kerja. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Aris Baharuddin, dkk, terletak di variabel X pertama, yaitu pelatihan. Sedangkan pada penelitian ini akan menggunakan variabel budaya organisasi. Perbedaan yang lainnya terletak pada obyek penelitian. Aris Baharuddin, dkk, meneliti menggunakan obyek PT. PLN (Persero) APJ Malang. Sedangkan penelitian ini akan menggunakan obyek PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel).

3. Penelitian yang sebelumnya dilakukan berjudul "Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar, Bali" oleh I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani mahasiswa Universitas Udayana, Bali, Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membahas pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.

.

⁵¹ I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani, "Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar, Bali", E-Journal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016, 1103-1130.

Sedangkan, secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Persamaan pada penelitian I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani terletak di variabel X pertama dan kedua, yaitu displin kerja dan budaya organisasi. Sedangkan, perbedaan pada penelitian I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani terletak di varibel Y produktifitas kerja. Perbedaan yang lainnya terletak pada obyek penelitian. I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani menggunakan obyek Villa Mahapala Sanur. Sedangkan, penelitian ini akan menggunakan obyek pada PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel).

4. Penelitian yang sebelumnya dilakukan berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Telkom Kandatel Surakarta" oleh Mulyanto Mahasiswa STIE AUB Surakarta. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Dengan hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Telkom Kandatel Surakarta. Hasil lainnya menyebutkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Telkom Kandatel

⁵²Mulyanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Telkom Kandatel Surakarta", Vol.1, No.2, September, 2008, 1.

Surakarta. Sedangkan, secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Telkom Kandatel Surakarta. Persamaan pada penelitian Mulyanto terletak di variabel X kedua dan ketiga, yaitu kompensasi dan budaya organisasi. Sedangkan, perbedaan pada penelitian Mulyanto terletak di varibel X yang pertama, yaitu gaya kepemimpinan. Perbedaan yang lainnya terletak pada obyek penelitian. Penelitian Mulyanto menggunakan obyek pegawai PT. Telkom Kandatel Surakarta. Sedangkan, penelitian ini akan menggunakan obyek pada PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel).

5. Penelitian yang sebelumnya dilakukan berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang" oleh Ahmad Nur Rofi. ⁵³ Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membahas pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Dengan hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan merupakan faktor yang paling dominan. Dominan berarti semakin tinggi tanggapan responden terhadap budaya kerja, maka ajan meningkatkkan prestasi

.

⁵³ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disipllin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.LEO Agung Raya Semarang" Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 7.

kerja departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang akan meningkat. Persamaan pada penelitian Ahmad Nur Rofi terletak di variabel X1 adalah disiplin kerja. Persamaan lainnya pada variabel Y, yaitu prestasi kerja. Sedangkan, perbedaan pada penelitian ini terletak di varibel X yang kedua, yaitu Pengalaman Kerja. Perbedaan lainnya pada penelitian ini adalah obyek yang lebih spesifik pada karyawan pada PT. Leo Agung Raya Semarang. Sedangkan penelitian ini menggunakan PT. BPW Shafira Lintas Semesta(Shafira Tour & Travel).

B. Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang ahli dalam ilmu budaya organisasi. Akan tetapi masih adanya perbedaan tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diamati dan diukur. Seperti yang dikemukakan oleh Ida Ayu Brahmasari yang mengemukakan, bahwa "terjadinya perbedaan tersebut dikarenakan kurangnya saling memahami tentang teori budaya organisasi, gambarannya dan kemungkinan dengan dampak kinerja yang terjadi". ⁵⁴

-

⁵⁴ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja

Menurut Glaser yang dikutip oleh Teman Koesmono, budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. ⁵⁵ Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda. Hal ini terjadi, karena lingkungan organisasi berbeda-beda, misalnya: perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*.

Menurut Beach yang dikutip oleh Teman Koesmono, kebudayaan merupakan hal yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Seperti halnya aktivitas memberi perintah dan larangan, serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Sebenarnya budaya mengandung apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, sehingga budaya dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi didalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Menurut Kreitner dan kinicki yang dikutip oleh

P

Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)", Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, September 2008, 126.

⁵⁵H. Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur", Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.7, No.2, September 2015, 167.

⁵⁶ *Ibid.,* 167.

⁵⁷ *Ibid.,* 167.

Teman Koesmono mengemukakan, bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial. ⁵⁸

Budaya organisasi mempunyai dampak yang semakin kuat dan besar terhadap prestasi organisasi maupun karyawan. Organisasi atau perusahaan yang berhasil akan memperoleh satu kesamaan eksternal yang baik. Budaya dalam organisasi juga akan dibentuk sesuai strategi dan lingkungannya. Menurut Kast yang dikutip oleh Yanti Budiasih mengemukakan, bahwa "budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi saling mempengaruhi sesama anggota, struktur, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku". 60

Menurut Robbins yang dikutip oleh Noor Arifin bahwa budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti dari suatu nilai yang ada. Budaya organisasi yang dimaksud akan membentuk norma-norma

⁵⁸ *Ibid.,* 167.

⁵⁹Yanti Budiasih, *"Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT.XX di Jakarta)"*, Jurnal Liquidity, Vol.1, No.2, Juli-Desember 2012, 100.

⁶⁰ *Ibid.*, 100.

dan menjadi pedoman perilaku yang membentuk sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya. Dikarenakan norma-norma itu baik dan benar mulai dari pimpinan sampai pada karyawan operasional.⁶¹

Menurut Bambang Subandi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. 62 *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal ini berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Menurut Sutrisno dalam buku Bambang Subandi budaya organisasi yang berlaku pada suatu perusahaan dapat dijadikan penilaian apakah budaya organisasi di perusahaan itu baik atau buruk. 63 Hadist Nabi ini menjelaskan hal tersebut.

حَدَّتَنَا أَسْوَدُ بْنُ عَامِرٍ أَخْبَرَنَا حَمَّادُ بْنُ سَلْمَةَ عَنْ سُهَيْل بْنِ أَبِي صَالِحٍ
عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ

وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَأَنْ تَنْصَحُوا لِمَنْ وَلَاهُ اللَّهُ أَمْرَكُمْ وَأَنْ تَعْتَصِمُوا بَحَبْل اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَقَرَّقُوا وَكَرِهَ لَكُمْ قِيلَ وَقَالَ وَكَثْرَةَ السُّوَال وَإِضَاعَة بِحَبْل اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَقَرَّقُوا وَكُرِهَ لَكُمْ قِيلَ وَقَالَ وَكَثْرَةَ السُّوَال وَإِضَاعَة

⁶¹ Noor Arifin, "Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara", Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Vol.8, No.2, November 2010, 175.

⁶² Bambang Subandi, "Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi", Surabaya: INDES Yogyakarta, 2016, 327.

⁶³ Ibid., 327.

"Telah menceritakan kepada kami Aswad bin 'Amir telah mengabarkan kepada kami Hammad bin Salamah dari Suhail bin Abu Shalih dari bapaknya dari Abu Hurairah dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Sesungguhnya Allah 'azza wajalla meridhai kalian atas tiga hal dan benci dari tiga hal; Allah meridhai kalian untuk beribadah kepada-Nya dan tidak menyekutukan-Nya dengan sesuatu, kalian taat kepada orang yang telah Allah amanatkan urusan kalian dan hendaknya kalian berpegang teguh dengan tali Allah. Dan Allah membenci kalian dari ngerumpi dan banyak bertanya (yang tidak bermanfaat) serta menghambur-hamburkan harta." (HR. Ahmad 8361).

Hadist diatas menjelaskan, bahwa nilai yang harus dipegang oleh anggota organisasi adalah berpegang pada aturan Allah SWT dan tidak menyekutukannya. Bila dikaitkan dengan budaya organisasi, karyawan tidak boleh menjadi budak dari pekerjaan itu. Dalam bekerja, hendaknya diniati untuk ibadah. Saat ini, kita selalu dihadapkan antara kehidupan duniawi dan kehidupan *ukhrawi*. Semua pekerjaan dunia bisa bernilai ibadah, tergantung pada niat dan tujuannnya.

Rasulullah SAW tidak mengedepankan upah maupun keuntungan *financial* dalam bekerja, tetapi menjadikannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT dan tidak pernah menangguhkan sebuah pekerjaan. Bekerja harus secara total dan tuntas, serta memanfaatkan waktu dengan baik dan menjadikannya sebagai manifestasi dari keimanan.

mhang Suhandi *"Mangjemen Organisasi Dalam Hadis Nahi"* Sur

⁶⁴ Bambang Subandi, "Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi", Surabaya: INDES Yogyakarta, 2016, 327.

⁶⁵ Bambang Subandi, *"Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi"*, Surabaya: INDES Yogyakarta, 2016, 327.

Selain berpegang pada tali Allah SWT, karyawan harus sering melakukan komunikasi dengan atasannya agar tercipta hubungan emosional yang baik. Sehingga, ada rasa saling memiliki dalam organisasi atau perusahaan antara bawahan dengan atasannya, yang dapat membentuk satu kesatuan yang kuat.

Kedua, budaya organisasi membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu, seperti dijelaskan pada hadist di bawah ini.

يَحْيَى سُفْيَاثُ

كَالْبُنْيَان يَشْدُ بَعْضُهُ أَصَابِعَهُ

"Telah menceritakan kepada kami Khallad bi Yahya berkata, telah menceritakan kepada kami Sufyan dari Abu Burdah bin 'Abdullah bin Abu Burdah dari Kakeknya dari Abu Musa dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: 'Sesungguhnya seorang mukmin dengan mukmin lainnya seperti satu bangunanan yang salling menguatkan satu sama yang lain. Kemudian beliau menganyam jari jemarinya.'"(HR Al-Bukhari: 459)

وَاَعْنَصِمُواْ بِحَبْلِ اللّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُواْ وَاَذْكُرُواْ يِعْمَتَ اللّهِ عَلَيْكُمْ إِذْكُنتُمْ أَعْدَاءَ فَأَلَفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُم بِنِعْمَتِهِ * إِخْوَنَا وَكُنتُمْ عَلَىٰ شَفَاحُفرَةٍ مِنَ النّارِ فَأَنقَذَكُم مِّنْهَا كَذَالِكَ يُبَيِّنُ اللّهُ لَكُمْ ءَايِئتِهِ - لَعَلَكُرُ نَهْتَدُونَ ﴿ ﴾

_

⁶⁶ Bambang Subandi, "Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi", Surabaya: INDES Yogyakarta, 2016, 328.

Artinya: "Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk." (Qs. Ali-Imran: 103)⁶⁷

Hadist dan ayat di atas menjelaskan, bahwa Nabi SAW telah menggambarkan bagaimana seharusnya umat Islam ini saling menguatkan antara yang satu dengan yang lainnya. Dengan demikian, maka akan terlihat semakin kokohnya Islam sebagai agama yang diridai oleh Allah SWT.

Penerapan budaya organisasi sangat mempengaruhi tingkat kekuatan organisasi. ⁶⁸Budaya organisasi yang dilandasi oleh nilainilai yang baik akan meningkatkan komitmen anggotanya. Semakin tinggi komitmen anggota dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka semakin kuat bentuk organisasinya. Dalam perwujudannya, tujuan organisasi dilandaskan pada nilai-nilai yang tidak bertentangan dengan norma agama, sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan yang telah di sepakati bersama.

Banyak manfaat yang besar bila sesama orang yang benarbenar beriman dan berkomitmen tinggi dipertemukan atau

_

^{67 67} Hikmat, Nazim., et. al. "TAFSIR MUYASSAR", Jakarta: DARUL HAQ, 2016,

⁶⁸ Ibid., 328.

disatukan dalam organisasi. Mereka akan membentuk organisasi yang kokoh, sebagaimana bangunan yang kokoh. Menurut Hafidhuddin dan Tanjung dalam buku Bambang Subandi, kekuatan yang dimaksud terletak pada nilai keimanan dan kesatuan yang akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya maka akan muncul ide dan kreativitas-kreativitasnya. 69

Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sosial. Dalam hal ini, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan unsur-unsur organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat terkait dengan apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendaliyang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Budaya organisasi yang kohesif atau efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan dari bawahan, pemecahan masalah oleh kelompok, kemandrian kerja dan pertukaran informasi. Menurut Anderson yang dikutip oleh Bambang Subandi, budaya yang kuat melekatkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku dan cara

⁶⁹Ibid., 328.

-

melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi.⁷⁰ Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku.

Dengan demikian, fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini juga dapat berfungsi sebagai kontrol atas perilaku para karyawan. Untuk menciptakan persatuan dan kesatuan yang tidak lagi terpecah-pecah dalam kelas-kelas secara tradisional. Dengan saling menguatkan antara satu dengan yang lainnya, maka akan terlihat semakin kokoh kekuatan yang ada dalam suatu organisasi. Sebagaimana penjelasan hadis di bawah ini:⁷¹



"Bahwa Rasulullah SAW bersabda: 'Roh-roh itu seperti prajurit yang berkelompok-kelompok. Jika saling mengenal, mereka akan menjadi akrab, dan jika saling bermusuhan, maka mereka akan saling berselisih." (HR Al-Bukhari: 3336)⁷²

Dari keterangan hadis di atas, dapat dipahami bahwa keakraban adalah kemampuan berbagi rasa dengan cara yang utuh

⁷⁰Bambang Subandi, *"Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi"*, Surabaya: INDES Yogyakarta, 2016, 329.

⁷¹ Ibid., 330.

⁷² *Ibid.*, 330.

dan penuh percaya. Hal ini pada gilirannya akan memberikan penghargaan yang tulus dan penuh perhatian mengenai kepentingan-kepentingan pribadi yang bersangkutan.

Selain itu, keakraban memungkinkan timbulnya kepercayaan, pengorbanan dan loyalitas. Sedangkan Sutrisno yang dikutip oleh Bambang Subandi, keakraban adalah kemampuan untuk memberikan dan menerima cinta, merupakan benang merah yang tidak tampak baik di antara karyawan, antara karyawan dan manajer maupun antara semua organisasi, apabila ada hubunganhubungan yang sehat di antara individu-individu di dalam organisasi. 73

b. Tipe-tipe budaya organisasi

Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wilson Bangun bahwa ada tiga tipe budaya organisasi antara lain: konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif.⁷⁴ Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang di organisasi tersebut. Pada tipe budaya seperti ini, keyakinan normatif berhubungan dengan pencapaian tujuan

⁷³ Bambang Subandi, *"Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi"*, Surabaya: INDES Yogyakarta, 2016, 330.

⁷⁴ Wilson Bangun, *"Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan"*, Jurnal Manajemen, Vol.8, No.1, November 2008, 48.

aktualisasi diri atau pencapaian keinginan seseorang, penghargaan yang manusiawi, dan persatuan sesama anggota. Pasif-defensif mempunyai keyakinan yang dapat memungkinkan para karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Sedangkan budaya agresif-defensif adalah budaya yang mendorong karyawan agar bekerja dengan keras untuk mencapai tujuannya. Tipe budaya seperti ini mempunyai keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.⁷⁵

c. Indikator-Ind<mark>ika</mark>tor Buday<mark>a Orga</mark>nisasi

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mempunyai karakter tertentu yang dimiliki, sehingga dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Wilson Bangun, karakteristik tersebut dibagi dalam beberapa tingkat antara lain:⁷⁶

- Inovasi dalam pengambilan risiko
 Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko.
- 2) Perhatian secara detail

-

⁷⁵Ibid., 48.

⁷⁶ Ibid., 41.

Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

3) Orientasi terhadap hasil

Tingkat tuntutan kepada manajemen untuk memusatkan perhatian pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut.

4) Orientasi kepada individu

Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan akibat hasil terhadap individu dalam organisasi.

5) Orientasi terhadap kelompok

Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam kelompok.

6) Agresivitas

Tuntutan kepada orang-orang dalam organisasi agar bersikap agresif dan bersaing.

Dalam penelitian yang dilakukan Yanti, bahwa budaya organisasi dapat diukur melalui pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi yang terdapat didalam lingkungan perusahaan. Pengukuran ini didasarkan indikator-indikator budaya organisasi, antara lain:⁷⁷

1) Inovatif

⁷⁷Yanti Budiasih, *"Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT.XX di Jakarta)"*, Jurnal Liquidity, Vol.1, No.2, Juli-Desember 2012, 101.

- 2) Perhatian terhadap hal-hal rinci
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi orang
- 5) Keagresifan

Sedangkan, menurut Robbin yang dikutip oleh Ida Ayu & Agus, bahwa variabel budaya organisasi ini secara operasional dapat diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yang diadopsi dari karakteristik budaya organisasi. Enam indikator tersebut, antara lain:⁷⁸

- 1) Nilai-nilai organisasi
- 2) Dukungan manajemen
- 3) Sistem imbalan
- 4) Toleransi dalam berbagai kesalahan sebagai peluang untuk belajar
- 5) Orientasi pada rincian (detail) pekerjaan
- 6) Orientasi pada tim.

d. Manfaat Budaya Organisasi

Kesinambungan organisasi sangat bergantung pada budaya yang dimiliki. Menurut Susanto yang dikutip oleh Dwi Irawati mengemukakan, bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan

-

⁷⁸ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)", Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, September 2008, 130.

sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan.⁷⁹ Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.⁸⁰ Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins yang dikutip oleh Dwi Irawati, yaitu:81

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain. Dikarenakan pada setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan di dalamnya.
- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota. Dengan budaya yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- 3) Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
- 4) Menjaga stabilitas komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama sehingga akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

⁸¹ Ibid., 4.

⁷⁹ Dwi Irawati, *"Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Melalui Sosialisasi Budaya* Organisasi", Jurnal Manajemen & Bisnis, No.2, 2009, 4.

⁸⁰ *Ibid.,* 4

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota didalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan selanjutnya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hariandja yang dikutip oleh Yuli Suwati, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi. Balas jasa tersebut, seperti: gaji, upah bonus, insentif dan tunjangan lainnya. Tunjangan itu, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan uang cuti.⁸²

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Ririvega Kasenda, kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung maupun tidak langsung. Seorang karyawan akan menerima kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut bisa berbentuk uang dan dibayarkan kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi juga

⁸³Ririvega Kasenda, "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado", Jurnal EMBA, Vol.1, No.3, Juni 2013, 854.

⁸² Yuli Suwati, *"Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda"*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.1, No.1, 2013, 42.

bisa berbentuk barang yang artinya kompensasi akan dibayar berupa barang kepada karyawan bersangkutan.

Menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Ririvega Kasenda, kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena karyawan telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Kompensasi juga berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.⁸⁴

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan, mencapai keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptannya keadilan eksternal dan internal. Menurut Veithzal yang dikutip oleh Tria Mondiani, tujuan manajemen kompensasi efektif adalah memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengikuti aturan hukum, mengendalikan biaya, dan meningkatkan efisiensi administrasi. Menurut Veithzal yang diinginkan, mengikuti aturan hukum, mengendalikan biaya, dan meningkatkan efisiensi administrasi. Menurut Veithzal yang diinginkan, mengikuti aturan hukum, mengendalikan biaya, dan meningkatkan efisiensi administrasi. Menurut Veithzal yang diinginkan, mengikuti aturan hukum, mengendalikan biaya, dan meningkatkan efisiensi administrasi. Menurut Veithzal yang dikutip oleh Tria Mondiani, tujuan manajemen kompensasi yang diinginkan, mengikuti aturan hukum, mengendalikan biaya, dan meningkatkan efisiensi administrasi. Menurut Veithzal yang dikutip oleh Tria Mondiani, tujuan manajemen kompensasi yang dikutip oleh Tria Mondiani, tujuan manajemen kompensasi efektif adalah memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengikuti aturan hukum, mengendalikan biaya, dan meningkatkan efisiensi administrasi. Mengendalikan biaya, dan meningkatkan efisiensi administrasi dengan perilaku yang diberikan ke

.

⁸⁴Ibid., 854.

⁸⁵ Tria Mondiani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.1, No.1, September 2012, 48.

⁸⁶ Ibid 48.

kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan dan pimpinan.

Didalam Islam, kompensasi haruslah diberikan ke karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja. Pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang sudah dikerjakan. Sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Kita akan mendapat balasan atau imbalan atas pekerjaan dari manusia dan juga dari Allah SWT. berupa pahala atau dosa atas setiap pekerjaan. Seperti yang tersirat didalam Al-Qur'an:

سَيَرَى

إلَىٰ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah SWT dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah SWT) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS. At-Taubah: 105)⁸⁸

Maksudnya: Dan katakanlah wahai Nabi, Kepada orang-orang yang telah ikut berjihad, "Berbuatlah kalian dengan apa yang

_

⁸⁷ Iqbal Fathqurrezza, Skripsi *"Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Mobile Marketing Sharia (MMS) Bank BTPN Syariah Area Bojonegoro"*, Prodi Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018, 20.

⁸⁸ Hikmat, Nazim., et. al. "TAFSIR MUYASSAR", Jakarta: DARUL HAQ, 2016, 609.

kalian pandang baik, maka jati diri kalian akan menjadi jelas. Dan kalian akan dikembalikan pada Hari Kiamat kepada Dzat yang mengetahui perkara rahasia dan perkara nyata dari kalian, lalu Dia akan memberitakan kepada kalian tentang apa yang dahulu kalian kerjakan. Dalam ayat ini termuat peringatan dan ancaman bagi orang yang tetap bertahan di atas kebatilan dan keangkuhan.

Dalam pandangan Islam, Allah SWT. mengisyaratkan bahwa Dia-pun berbuat seperti itu. Artinya, setiap perbuatan, usaha dan prestasi kerja itu berbanding dengan imbalan, pahala dan pengahargaan yang akan diberikan. Allah SWT. berfirman dalam ayat Al-Qur'an:

فَإِذَا فَضَكِيْتُم مَّنَاسِكَكُمُ فَأَذْكُرُوااللَّهُ كَذِكْرُوْ اَبَاءَكُمُ أَوْ أَشَكَذَذِ حَثَراً فَيسَ النّكاسِ مَن يَعُولُ رَبّنا َ النّافِ الدُّنيكَ وَمَا لَهُ فِ الْآخِرَةِ مِنْ خَلَقٍ فِي وَمِنْهُم مَّن يَعُولُ رَبّنا النّكافِ الدُّنيكا حَسَنَةً وَفِي الآخِرةِ حَسَكَنةً وَقِنا عَذَابَ النّادِ فَي الْوَلَةِ فَ لَهُ مُ نَصِيبٌ مِمَّا كَسَبُواْ وَاللّهُ سَرِيعُ الْحِسَادِ فَي

Artinya: "Apabila kamu telah menyelesaikan ibadah hajimu, maka berdzikirlah (dengan menyebut) Allah, sebagaimana kamu menyebut-nyebut (membangga-banggakan) nenek moyangmu, atau (bahkan) berdzikirlah lebih banyak dari itu. Maka di antara manusia ada orang yang berdo'a: 'Ya Rabb kami, berilah kami kebaikan di dunia,' dan tiadalah baginya bahagian (yang menyenangkan) di akhirat. (QS. Al-Baqarah: 200) Dan di antara mereka ada orang yang berdo'a: "Ya Rabb kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka". (QS. Al-Baqarah: 201) Mereka itulah orang-

orang yang mendapat bahagian dari apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya." (QS. Al-Baqarah: 202) 89

Setiap langkah yang mereka langkahkan didunia adalah untuk akhirat. Oleh sebab itu, maka didalam ayat diatas, Allah SWT. telah memberikan janji-Nya dengan tegas, bahwa segala usaha yang baik tidak akan disa-siakan Allah SWT. Manusia yang mengejar kebaikan dunia saja akan dapat juga, tetapi akan mendapatkan anugerah duniawi yang tidak kekal. Begitu juga sebaliknya, jika mengusahakan dunia untuk akhirat akan mendapatkan kedua kebaikan itu. Dia akan hidup didunia dengan bahagia dan dia akan hidup diakhirat didalam nikmat yang telah disediakan Allah SWT. buat orang-orang yang shalih. 90



Artinya: "Dan bahwasannya seseorang manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan kepadanya." (An-Najm: 39-40)⁹¹

Ayat-ayat diatas mengisyaratkan kepada semua manusia, jika pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha yang semua manusia lakukan. Bila kita berusaha dengan giat dan

.

⁸⁹ Hikmat, Nazim., et. al. "TAFSIR MUYASSAR", Jakarta: DARUL HAQ, 2016, 94.

⁹⁰ Asmaul Fauziah, Skripsi "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perekrutan Jama'ah Haji di KBIH An-Nur Surabaya", Prodi Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2011, 29.

⁹¹ Hikmat, Nazim., et. al. "TAFSIR MUYASSAR", Jakarta: DARUL HAQ, 2016, 710.

sungguh-sungguh, *reward* atau pahala yang kita terima akan baik pula.⁹²

b. Indikator-Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Jackson dan Mathis yang dikutip oleh Windy & Gunasti berpendapat, bahwa kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung dan tidak langsung. Menurut Edy Sutrisno, bahwa kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan.

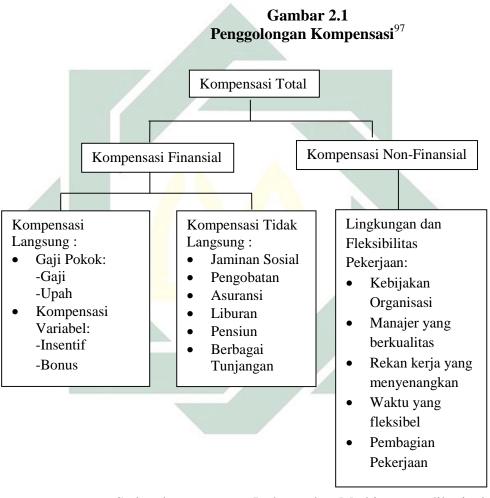
Sedangkan, menurut Wilson Bangun kompensasi dibagi menjadi dua. *Pertama*, kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. *Kedua*,

⁹²Asmaul Fauziah, Skripsi "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perekrutan Jama'ah Haji di KBIH An-Nur Surabaya", Prodi Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2011, 29..

⁹³ Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Erlangga, Jakarta: 2012, 254.
⁹⁴Windy Aprilia Murty & Gunasti Hudiwinarsih, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabya)", Vol.2, No.2, July 2012, 218.

⁹⁵ Edy Sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Kencana Prenada Media Group, Jakarat: 2009, 184.

karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. ⁹⁶



Sedangkan menurut Jackson dan Mathis yang dikuti oleh Windy & Gunasti berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu: kompensasi

⁹⁶ Wilson Bangun, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Penerbit Erlangga, Jakarta: 2012, 255.

⁹⁷Ibid., 258.

langsung dan kompensasi tidak langsung. ⁹⁸ Maksud dari kompensasi langsung adalah sebagai berikut: ⁹⁹

1) Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur dalam kurun waktu, mingguan, bulanan, dan tahunan. Gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Pada dasarnya gaji diberikan untuk menarik calon pegawai agar menjadi karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut.

2) Gaji Variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel. Dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini yang untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Kalangan eksekutif sudah umum untuk mendapatakan imbalan yang sifatnya jangka panjang, seperti kepemilikan saham.

⁹⁹Ibid., 218.

⁹⁸Windy Aprilia Murty & Gunasti Hudiwinarsih, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabya)", Vol.2, No.2, July 2012, 218.

Sedangkan kompensasi tidak langsung, yaitu:

1) Tunjangan

Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrintik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi yang bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerima secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti: asuransi kesehatan, uang cuti, dan uang pensiun yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan.

Penjelasan diatas juga sepaham dengan Dessler yang dikutip oleh Hesti & Sukirno, bahwa kompensasi dibagai menjadi dua komponen, yaitu: pembayaran keuangan secara langsung dan tidak langsung. Pembayaran keuangan langsung terdiri dari: gaji, upah, dan insentif. Sedangkan pembayaran keuangan secara tidak langsung adalah tunjangan. Penjelasan mengenai hal ini adalah:

1) Gaji

Gaji sebagai salah satu aspek atau komponen kompensasi terkait dengan analisis gaji. Dimana karyawan

¹⁰⁰ Hesti Arlich Arifiyani & Sukirno, "Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta)", Jurnal Nominal, Vo.1, No.1, 2002, 9.

dibayar secara sistematis atas usaha-usaha yang disumbangkan kepada perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pekerja. Upah yang diberikan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, banyaknya pelayanan yang diberikan, dan dampak yang diharapkan untuk memperkuat tingkah laku karyawan.

3) Insentif

Insentif sebagai perangsasng atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.

4) Tunjangan

Tunjangan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dalam rangka pencapaian tujuan itu, maka tunjangan dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis, yaitu: 101

-

¹⁰¹ Hesti Arlich Arifiyani & Sukirno, "Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta)", Jurnal Nominal, Vo.1, No.1, 2002, 9.

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja yang mencakup periode istirahat yang dibayar perusahaan. Periode makan siang yang dibayar, cuti dan hari libur.
- b. Perlindungan terhadap bahaya yang mengancam,
 misalnya: penyakit, keadaan cidera, hutang,
 penggangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap,
 usia lanjut dan kematian.
- c. Pelayanan terhadap karyawan, misalnya: perumahan, makanan, nasihat, rekreasi dan sebagainya.
- d. Pembayaran yang dituntut oleh hukum, misalnya: kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut, dan janda yang ditinggalkan dibawah jaminan sosial dan perawatan kesehatan.

Sedangkan, menurut Simamora yang dikutip oleh Tria Mondiani juga berpendapat sama. Pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Kompensasi finansial langsung (direct financial compensation) terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji,

upah dan bonus.¹⁰² Kompensasi finansial langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non-finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang itu bekerja.¹⁰³ Tipe kompensasi non-finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. Penguku<mark>ra</mark>n Kompensasi

Penentuan kompensasi menurut Martoyo yang dikutip oleh Tria Mondiani, sebagai berikut:¹⁰⁴

a) Menurut prestasi, pemberian kompensasi dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Semakin berprestasi seorang karyawan, maka semakin besar kompensasi yang diterima.

¹⁰² Tria Mondiani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.1, No.1, September 2012, 48.

¹⁰³ *Ibid.,* 48.

¹⁰⁴ *Ibid.*, 48.

- b) Menurut lamanya kerja, besarnya kompensasi didasarkan pada lama karyawan menyelesaikan pekerjaan di perusahaan tersebut. Semakin cepat seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan maka semakin besar kompensasi yang diterima.
- c) Menurut senioritas, pemberian kompensasi dengan cara ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior lebih menunjukkan kesetiaan yang tinggi dimana dia bekerja. Semakin senior maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi dan semakin besar pula kompensasi yang akan diberikan.
- d) Menurut kebutuhan, penentuan kompensasi dengan cara ini didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.

d. Tujuan Kompensasi

Menurut Schuler dan Jackson yang dikutip oleh Ninuk Muljani, tujuan dari dibentuknya kompensasi, yaitu:¹⁰⁵

 a) Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat

¹⁰⁵ Ninuk Muljani, *"Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan"*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.4, No.2, September 2002, 111.

membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan, karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik.

- b) Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensai dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kompensai dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan.
- c) Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif. Apabila sudah tidak signifikan lagi, maka perusahaan mungkin akan beralih dengan

- menggunakan sistem komputer dan mengurangi jumlah tenaga kerjanya atau berpindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.
- d) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- e) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku. Contoh, menyesuaikan peraturan pemerintah dengan patokan minimal pemberian upah yang berlaku saat ini adalah sebesar UMR (upah minimum regional), maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawan minimum sebesar UMR tersebut.
- f) Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. Kompensasi dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran ini dan dapat juga dipakai untuk mencapai sasaran strategis

lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup dan inovasi.

g) Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hierari statusnya, maka orang-orang dalam posisi suatu tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lainnya.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di perusahaan. Tujuan lainnya untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kinerja berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif Dengan demikian, maka perusahaan lebih dimungkinkan untuk sasaran dapat mencapai strategisnya dengan yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.¹⁰⁶

Apabila perhitungan kompensasi didasarkan pada jabatan atau keterampilan yang relevan dengan jabatan, maka

¹⁰⁶ Ninuk Muljani, *"Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan"*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.4, No.2, September 2002, 112.

perusahaan juga akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berpotensi dan mempunyai kinerja yang tinggi. Dengan mempertahankan karyawan tersebut, perusahaan akan mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan perusahaan agar menjadi lebih baik. Di pihak lain, karyawan juga dapat menikmati hasil yang berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menunjukkan kalau perusahaan merasa puas dengan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, kompensasi dapat dipandang sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Tujuan selanjutnya sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ¹⁰⁷

_

¹⁰⁷ Rivo Manoppo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Selatan", Jurnal EMBA, Vol.3, No.3, September 2015, 1222.

Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah yang dikutip oleh Muchtar Hidayat, secara spesifik mengartikan disiplin sebagai suatu *procedure* yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau *procedure*. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Disiplin merupakan prosedur yang mengkoreksi atau memberi hukuman kepada bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Siagian yang dikutip oleh I Wayan Tresna & I Gede Riana, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Menurut Singodimoedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan:

"disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan."

1/

¹⁰⁸Muchtar Hidayat, "Pengaruh Faktor-Faktor Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Para Pegawai Dinas Pendapatan Kalimantan Timur", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol.6, No.3, April 2010, 7.

¹⁰⁹ I Wayan Tresna Ariana & I Gede Riana, *"Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & SPA Ubud, Gianyar"*, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Umud Bali, Indonesia, 124.
¹¹⁰ *Ibid.*. 124.

Edy Sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, KENCANA Prenada Media Group, Jakarta: 2009, 86.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Agung Setiawan berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan itu sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawab dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa ada dukungan disiplin pada karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian, semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Mutmainnah yang dikutip oleh I Wayan Tresna & I Gede Riana menyatakan, disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1246.

karyawan.¹¹³ Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati setiap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Salah satu bentuk disiplin yang perlu diperhatikan dan diterapkan pada karyawan adalah kedisiplinan dalam hal waktu. 114 Perusahaan yang sudah maju akan menciptakan peraturan yang baik dan akan menjadi prosedur yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam perusahaan. Misalnya peraturan jam masuk kerja, pulang kerja dan jam istirahat karyawan. Begitu pula peraturan berpakaian karyawan, berperilaku dan tata cara melakukan pekerjaan serta berhubungan dengan unit kerja yang lain. Pada dasarnya, kedisiplinan bersumber dari kesadaran karyawan itu sendiri untuk secara sukarela mematuhi aturan yang ada.

Sebagaimana firman Allah SWT pada surat *Al-'a r* ayat 1-3 yang berbunyi:

, الَّذِينَ

¹¹³ I Wayan Tresna Ariana & I Gede Riana, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & SPA Ubud, Gianyar", Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Umud Bali, Indonesia.

Nadia Saskiani Maris, Skripsi "Pengaruh Kesetaraan Jender, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktfitas Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo", Surabaya, Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2016, 32.

Artinya: "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran". (QS. Al 'Ashr:1-3)¹¹⁵

Maksudnya: Allah SWT bersumpah dengan masa, karena Ia mengandung keajaiban Kuasa Allah SWT yang menunjukkan keagunganNya, bahwa manusia benar-benar berada dalam kebinasaan dan kerugian. Hamba tidak boleh bersumpah kecuali dengan Nama Allah SWT karena bersumpah dengan selain Allah SWT adalah syirik. Kecuali orang-orang yang beriman kepada Allah SWT, beramal shalih, dan sebagian berwasiat kepada sebagian lainnya agar berpegang teguh kepada kebenaran, beramal dengan menaati Allah SWT, dan bersabar atas itu.

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya masa atau waktu (umur) merupakan nikmat besar yang diberikan kepada manusia. 116

Masa mengandung banyak peristiwa dan pelajaran yang menunjukkan kekuasaan dan kebijaksanaan Allah SWT. Ayat tersebut juga memberikan tuntunan bagi umat manusia untuk memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dengan mengisi waktu untuk berbagai amal dengan menggunakan semua daya yang dimilikinya, waktu yang baik adalah waktu yang digunakan untuk beribadah kepada Allah. Hal ini dapat dipahami bahwa

_

¹¹⁵ Hikmat, Nazim., et. al. "TAFSIR MUYASSAR", Jakarta: DARUL HAQ, 2016,

¹¹⁶ Nadia Saskiani Maris, Skripsi *"Pengaruh Kesetaraan Jender, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktfitas Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo",* Surabaya, Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2016, 33.

melaksanakan disiplin dalam segala hal adalah sesuatu yang sangat penting.

Begitupun dalam Surat An-Nisa' ayat 59 yang berbunyi:



Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah SWT dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah SWT dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."¹¹⁷

Maksudnya: Wahai orang-orang yang beriman kepada Allah SWT dan RasulNya serta melaksanakan SyariatNya, sambutlah perintahperintah Allah SWT dan janganlah kalian mendurhakaiNya, dan sambutlah RasulNya dengan mengikuti kebenaran dibawanya, dan taatilah para penguasa kalian dalam perkara selain maksiat kepada Allah SWT. Apabila kalian berselisih paham dalam suatu perkara di antara kalian, maka kembalikanlah ketetapan hukumnya kepada kitab Allah SWT dan Sunnah RasulNya, Muhammad bila kalian memang beriman dengan sebnar-benarnya kepada Allah SWT, dan hari perhitungan. Mengembalikan persoalan kepada Al-Qur'an dan As-Sunnah itu adalah lebih baik bagi kalian daripada berselisih paham dan

.

¹¹⁷ Hikmat, Nazim., et. al. "TAFSIR MUYASSAR", Jakarta: DARUL HAQ, 2016, 260-261.

pendapat atas dasar pikiran belaka dan akan lebih baik akibat dan dampaknya.

Ayat tersebut menyatakan bahwasanya dalam pandangan Islam, penanaman kedisiplinan didasarkan pada kesadaran tiap-tiap individu atau seseorang akan kehadirat Allah SWT. Allah SWT Maha Mengetahui apa yang telah diperbuat makhluk-Nya. Sehingga dalam diri seseorang akan muncul keinginan terhadap kontrol dan kesadaran diri sendiri, bukan karena keterpaksaan dikarenakan adanya sanksi hukuman. Allah SWT Maha Mengetahui segala sesuatu atau niat yang tersimpan dalam hati nurani setiap hamba-Nya.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan

¹¹⁸ Nadia Saskiani Maris, Skripsi *"Pengaruh Kesetaraan Jender, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktfitas Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo",* Surabaya, Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2016, 34.

Edy Sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, KENCANA Prenada Media Group, Jakarta: 2009, 86.

adanya kondisi disiplin yang baik. Ada dua bentuk disiplin kerja, sebagai berikut:¹²⁰

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti pedman kerja, mematuhi pedoman kerja, dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai agar dirinya menerapkan kedisiplinan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin Korektif

-

¹²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013, 129-130.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar aturan, memlihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu mengemukakan, bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah *pertama*, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. *Kedua*, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. *Ketiga*, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran. ¹²¹

¹²¹ *Ibid.*, 129-130.

c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan sifat perilaku jelek dari sebagian karyawan. Menurut Harlie yang dikutip oleh Agung Setiawan, bahwa indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari: 122

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3) Selal<mark>u m</mark>entaati ketentuan jam kerja
- 4) Selal<mark>u mengutamakan</mark> jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) Memiliki sikap yang baik
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai yang dikutip oleh Pipin & Risa, pada dasarnya indikator yang mempengaruhi karyawan

¹²² Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1246.

dalam tingkatan kedisiplinan pada suatu organisasi, sebagai berikut:¹²³

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat kerja. Perilaku disiplin berkaitan dengan tingkat kehadiran. Apabila tingkat kehadiran karyawan sedikit, hal ini akan berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan dan nantinya akan berdampak pada jumlah *output* yang dihasilkan perusahaan. 124

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

124 Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 3.

¹²³ Pipin Sukandi & Risa Laras Dwiputri, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)", Universitas Tarumanegara, Jakarta, oktober 2017, 470.

4) Tingkataan kewaspadaan diri

Karyawan memiliki kewaspadaan diri akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis atau etika bekerja

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud wajib disiplin kerja karyawan di perusahaan.

Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konskuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bittel dan Newstrom yang dikutip oleh Pipin & Risa menegaskan, bahwa pelaksanaan disiplin mendorong parakaryawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan amanah ditempat kerja. 125

¹²⁵ Pipin Sukandi & Risa Laras Dwiputri, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)", Universitas Tarumanegara, Jakarta, oktober 2017, 471.

Penerapan disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif. Pada waktu yang akan datang juga dapat menguntungkan karyawan dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikaan dengan baik dan tepat waktu. 126

4. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia selalu melakukan aktivitas dalam hidupnya. Salah satu aktivitas itu adalah bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas dengan hasil yang akan dicapai. Hasil yang akan dicapai dalam melakukan suatu tugas akan dipengaruhi oleh faktor tertentu yang disebut dengan nilai pendukung prestasi kerja. ¹²⁷

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan perusahaan. Sedangkan, menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Akbar Rizky, memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai

.

¹²⁶ *Ibid.*, 471.

Hardani Widhiastuti, "Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja", Jurnal Psikologi, No.1, 2002, 29.

catatan dari hasil-hasil yang diperoleh karyawan melalui fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. ¹²⁸

Mangkunegara Menurut yang dikutip oleh Aris Baharuddin, bahwa pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung yang diberikan kepadanya. 129 Pendapat lain yang iawab dikemukakan oleh Hasibuan yang dikutip oleh Aris Baharuddin, bahwa prestas<mark>i kerja adalah sua</mark>tu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. 130 Sedangkan, menurut Muchinsky yang dikutip oleh Akbar Rizky, mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai suatu peninjauan yang sistematis terhadap prestasi kerja individu karyawan dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja. ¹³¹

Dengan adanya prestasi kerja pegawai, maka perusahaan dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari

_

¹²⁸Akbar Rizky Adhani, *"Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan"*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1225.

Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan", Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

130 Ihid..59.

¹³¹ Akbar Rizky Adhani, *"Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan"*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1225.

pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijakan manajemen di masa yang akan datang, baik mengenai masalah promosi, alih tugas, dan alih wilayah.¹³²

Kebutuhan dalam berprestasi menurut Al-Qur'an bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah SWT. Didalam Islam, orang yang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, akan tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah SWT. Hal ini sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Inshirah ayat 7-8:

ِ وَ إِلَىٰ

Artinya: "Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Allah SWT engkau berharap." 134

Maksudnya: Maka apabila kamutelah selesai dari shalat, bersungguh-sungguhlah kamu didalam berdoa. Dan hanya kepada Rabbmulah hendaknya kamu berharap atau meminta dengan merendahkan diri.

Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Trhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang", Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntasi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 4.

¹³³Karina Mustikasari,Skripsi"*Peranan Kegiatan Spritual Dalam Pencapaian Prestasi Karyawan* (Studi Kasus pada PT.Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya)",Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, 2014, 42.

Hikmat, Nazim., et. al. "TAFSIR MUYASSAR", Jakarta: DARUL HAQ, 2016,

Ayat diatas mengandung arti, bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi mereka. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian dari Allah SWT.

Didalam bekerja, seseorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah SWT. bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah SWT. dapat melahirkan kepuasan jiwa. Dengan begitu, seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi atau duniawi saja. Bekerja karena Allah SWT. dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Menurut Mursi yang dikutip oleh Karina Mustika, beberapa produk kinerja spiritual yang identik dengan akhlak dalam sistem pekerjaan Islami. Kinerja spiritual merupakan *output* dari proses aqidah, ibadah dan muamalah. Ada beberapa kriteria seseorang dalam menunjukkan sikap kinerja yang religius dalam mencapai prestasi secara Islam, yaitu:

.

¹³⁵Karina Mustikasari, Skripsi "Peranan Kegiatan Spritual Dalam Pencapaian Prestasi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya)", Prodi Ekonomi Syariahn Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, 2014, 42.

¹³⁶Ibid., 42.

1) Amanah dalam bekerja

- a) Bekerja secara profesional, yakni pekerjaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin agar memperoleh hasil yang baik
- b) Kejujuran didalam bekerja adalah ibadah. Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah SWT. akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhiratnya.
- c) Memenuhi amanah didalam bekerja adalah jenis ibadah yang paling utama. Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang utama dengan mengutamakan sifat kejujuran.
- d) Dasar keimanan didalam Islam adalah amal perbuatan. Didalam Islam konsep keimanan merupakan keyakinan dalam hati yang diwujudkan dalam bentuk amal perbuatan.

2) Mendalami agama dan profesi

- a) Mendalami agama merupakan kewajiban bagi setiap muslim apapun profesinya.
- Menekuni pekerjaan, yakni seorang karyawan dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Karyawan dituntut

untuk mencapai profesionalisme dan kreatifitas dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga dituntut memahami secara mendalam strategi-strategi mutakhir dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Nurlia Karim terdiri dari dua faktor pencapaian prestasi kerja, yaitu: 137

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka seseorang tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlihannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri karyawan agar terarah untuk mencapai tujuan

Nurlia Karim, "Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Exspress Manado", Jurnal EMBA, Vol.1, No.4, Desember 2013, 516.

organisasi atau perusahaan yang baik. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan adalah sikap mental yang siap secara secara mental, fisik, tujuan dan situasi. Artinya, seseorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan situasi dan menciptakan situasi kerja yang baik.

Kalau menurut Steers yang dikutip oleh Ahmad Nur Rofi, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: ¹³⁸

- 1) Kemampuan, tingkah laku dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

3) Tingkat motivasi kerja

Sedangkan, menurut Cormic dan Tiffin yang dikutip oleh Hardani Widhiastuti, menyatakan bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, yaitu: ¹³⁹

Hardani Widhiastuti, "Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja", Jurnal Psikologi, No.1, 2002, 29.

¹³⁸Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disipllin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.LEO Agung Raya Semarang" Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 7.

- Faktor individual, yang meliputi: sifat-sifat fisik, sifat-sifat kepribadian, minat ataupun motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.
- 2) Faktor situasional, yang meliputi faktor fisik dan pekerjaan antara lain: metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, penataan ruang kerja, keadaan lingkungan fisik seperti penyinaran, kebisingan, temperatur, dan ventilasi.
- 3) Faktor sosial dan organisasi, antara lain: kebijakan perusahaan, jenis latihan dan pengawasan, dan sistem upah di lingkungan sosial.

Sedangkan menurut Byar dan Rute yang dikutip oleh Ahmad Nur Rofi, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.¹⁴⁰ Faktor-faktor individu yang dimaksud, yaitu:

- Usaha, menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan didalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Ability* (kemampuan), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

¹⁴⁰ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disipllin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.LEO Agung Raya Semarang" Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 8.

3) *Role* (peran karyawan), segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja, sebagai berikut: ¹⁴¹

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, akan tetapi mempengaruhi faktor-faktor perihal individu. Menurut Mc.Cormick dan Tiffin yang dikutip oleh Ahmad Nur Rofi, prestasi kerja merupakan hasil dari

.

¹⁴¹ *Ibid.,* 08.

gabungan variabel individual, variabel fisik, dan pekerjaan, serta variabel organisasi dan sosial. 142

c. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Heidjrahman dan Husnan yang dikutip oleh Akbar Rizky Adhani bahwa pengukuran prestasi kerja terdiri dari, kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap pegawai, dan kehadiran. Sedangkan, menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh Cindi Ismi untuk mengukur prestasi kerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria, yaitu: 144

- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukan dalam satuan mata uang jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan suatu kegiatan yang dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi yang dapat dicapai.

¹⁴² Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disipllin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.LEO Agung Raya Semarang" Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 8.

¹⁴³ Akbar Rizky Adhani, *"Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan"*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1226.

¹⁴⁴ Cindi Ismi Januari., et. al., *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 24, No. 2, Juli 2015, 3.

4) Kerjasama (*Interpersonal Impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja.

Menurut Wilson Bangun, pengukuran kinerja dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.¹⁴⁵

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai

¹⁴⁵ Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit ERLANGGA, Jakarta: 2012, 233

kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik, jika dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu. Hal dikarenakan pekerjaan tersebut memiliki ini ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain. Hal ini akan mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4) Kehadiran

Suatu jenis perkerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan juga ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam seminggu atau sebulan.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua perkerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih yang hal ini membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

d. Tujuan dari Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Gomez yang dikutip oleh Akbar Rizky, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku

karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training. 146 Selain itu, Cherrington yang dikutip oleh Akbar Rizky menambahkan tujuan lainnya, antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan *training* bagi kepentingan karyawan agar kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada *level* yang lebih tinggi. 147

C. Paradigma Penelitian

Paradigma Penelitian adalah model berpikir yang dipakai untuk menjelaskan proses kinasambungan antara dua variabel atau lebih didalam penelitian. Untuk memudahkan pembacaan, paradigma penelitian harus dibuat dalam bentuk gambar model dengan mencantumkan rumusan pengolahan statistik untuk menggambarkan alur dan proses pelaksanaan penelitian. ¹⁴⁸ Paradigma penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hubungan budaya organisasi terhadap prestasi kerja

Budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti dari suatu nilai yang ada. Budaya organisasi yang dimaksud akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku yang membentuk sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya. Dikarenakan

Tim Penyusun, "Penyusunan Buku Panduan Skripsi Manajemen Dakwah", Surabaya: Manajemen Dakwah, 2015, 68.

¹⁴⁶ Akbar Rizky Adhani, *"Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan"*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1226. ¹⁴⁷ *Ibid.*, 1226.

norma-norma itu baik dan benar mulai dari pimpinan sampai pada karyawan operasional.¹⁴⁹

Sebenarnya budaya mengandung apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, Sehingga budaya dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Budaya organisasi mempunyai dampak yang semakin kuat dan besar terhadap prestasi organisasi maupun karyawan. Organisasi atau perusahaan yang berhasil akan memperoleh satu kesamaan eksternal yaitu budayanya akan dibentuk sesuai strategi dan lingkungannya. 150 Didalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Hamdani yang dikutip oleh Suwandi, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di salah satunya adalah budaya organisasi. 151 Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini dikarenakan, budaya organisasi dibangun dari keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. 152

_

¹⁴⁹Noor Arifin, "Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara", Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Vol.8, No.2, November 2010, 175.

¹⁵⁰Yanti Budiasih, "Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT.XX di Jakarta)", Jurnal Liquidity, Vol.1, No.2, Juli-Desember 2012, 100.

¹⁵¹ Suwandi, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja", Jurnal Analitika, Vol.8, Desember 2016, 142.

¹⁵² Ibid.. 142.

Pada dasarnya budaya organisasi didalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Menurut Kreitner dan kinicki yang dikutip oleh Teman Koesmono mengemukakan, bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi, maka perlu adanya prekat sosial. 154

2. Hubungan kompensasi terhadap prestasi kerja

Salah satu cara manaejemen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena karyawan telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Kompensasi juga berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu cara manaejemen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan telah diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena karyawan telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Kompensasi juga berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Handoko yang dikutip oleh Kalista & Bambang juga mengemukakan, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi

¹⁵³ H. Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur", Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.7, No.2, September 2015, 167.

¹⁵⁴ Ibid., 167.

¹⁵⁵ Audi Surya., et. al, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sahabat Purba dan Arta Kantor Pusat Semarang", 3.

¹⁵⁶Ririvega Kasenda, "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado", Jurnal EMBA, Vol.1, No.3, Juni 2013, 854.

kerja adalah sistem kompensasi. ¹⁵⁷ Pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah dicapai. ¹⁵⁸

Menurut Wilson Bangun kompensasi dibagi menjadi dua. *Pertama*, kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. *Kedua*, kompensasi non-finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. ¹⁵⁹

3. Hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Disiplin kerja berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur

Kalista dan Bambang, "Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja KaryawanDengan Diediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan ", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.61, No.1, Agustus 2018, 202.

¹⁵⁸ *Ibid.*, 202

¹⁵⁹ Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Erlangga, Jakarta: 2012, 255.

ketaatan dan kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. ¹⁶⁰ Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Agung Setiawan berpendapat, bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan itu sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawab dengan baik. ¹⁶¹ Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Menurut Bittel dan Newstrom yang dikutip oleh Carnila menegaskan, bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan amanah di tempat kerja. ¹⁶²

Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang

_

¹⁶⁰ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 4.

Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1246.

¹⁶² Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 4

berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan bik dan tepat waktu. ¹⁶³

 Hubungan budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja merupakan bagian yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan salah satu fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilainilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini juga dapat berfungsi sebagai kontrol atas perilaku para karyawan. Untuk menciptakan persatuan dan kesatuan, tidak lagi terpecah-pecah dalam kelas-kelas secara tradisional. Dengan saling menguatkan antara satu dengan yang lainnya, maka akan terlihat semakin kokoh kekuatan yang ada dalam suatu organisasi dan secara tidak langsung akan membuat seorang karyawan akan mendapatkan prestasi kerja yang didapat.

Hal itu juga sama dengan pemberian kompensasi yang merupakan bagian dari terbentuknya prestasi kerja karyawan. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat

¹⁶³ *Ibid.*, 4.

Bambang Subandi, "Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi", Surabaya: INDES Yogyakarta,

diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan prestasi kerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustasi. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian, maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

Begitu juga dengan disiplin kerja karyawan yang merupakan bagian dari terbentuknya prestasi kerja karyawan. Menurut Sinungan yang dikutip oleh Carnila, dkk, bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan organisasi untuk tujuan tertentu. 167 Tujuan bagi karyawan dalam hal kedisiplinan kerja salah satunya untuk meraih prestasi kerja. Penerapan disiplin kerja dapat membantu

¹⁶⁵ Ninuk Muljani, *"Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan"*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.4, No.2, September 2002, 119.

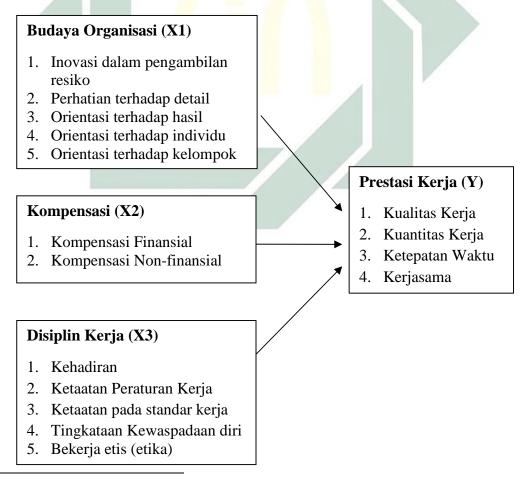
¹⁶⁶ Christilla O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratu Mbuy Sang Manado", Jurnal EMBA, Vol.1, No.4, Desember 2013, 654

¹⁶⁷ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 3.

karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. ¹⁶⁸

Dari pernyataan diatas bisa diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja dari seorang karyawan atau pegawai. Hal ini ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti. Bagaimana budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja di suatu perusahaan.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Secara Parsial



¹⁶⁸ *Ibid.,* 4.

Gambar 2.3 Paradigma Penelitian Secara Simultan



Keterangan:

X1: Variabel Independen

X2: Variabel Independen

X3: Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Secara prosedural, hipotesis penelitian diajukan setelah penelitian melakukan kajian teori. Karena hipotesis penelitian adalah rangkuman dari simpulan teoritis yang diperoleh dari beberapa sumber kepustakaan. Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

_

Tim Penyusun, "Penyusunan Buku Panduan Skripsi Manajemen Dakwah", Surabaya: Manajemen Dakwah, 2015, 69.

HI : Terdapat hubungan atau pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja di PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Cabang Surabaya.

HO: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja di PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Cabang Surabaya.

2. Hipotesis 2

H2: Terdapat hubungan atau pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja di PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Cabang Surabaya.

HO: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja di PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Cabang Surabaya.

3. Hipotesis 3

H3 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Cabang Surabaya.

HO: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Cabang Surabaya.

4. Hipotesis 4

H4 : Ada pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Cabang Surabaya.

H0 : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Cabang Surabaya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah memberikan informasi data berupa angka-angka dan cara menganalisisnya menggunakan statistik. 170 Penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (berupa angka-angka). Penelitian kuantitatif bertujuaan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan peneliti sebelumnya. 171 Alasan mengambil pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasil. 172

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antarvariabel. Dalam sebuah penelitian, asosiatif selalu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang menjelaskan hubungan dua variabel atau lebih, baik secara eksplisit maupun implisit. Menurut Neuman yang dikutip oleh Nanang Martono bahwa karakteristik asosiatif adalah penelitian yang mempunyai minimal dua variabel dan menunjukkan hubungan sebab akibat atau pengaruh mempengaruhi di antara dua

¹⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 7

¹⁷²Tim Penyusun, *Penyususnan Buku Panduan Skripsi*,(Surabaya:Manajemen Dakwah,2015),25-26

variabel, menunjukkan perkiraan atau prediksi, menghubungkan secara logis antara masalah penelitian dengan teori, dan dapat diuji kembali dalam fakta-fakta empiris dan menunjukkan kebenaran atau kesalahan. Asosiatif memiliki tiga bentuk hubungan, yaitu hubungan simetris, kautsal dan timbal balik. Apabila, hal itu dilihat dari topik penelitian yang digunakan oleh peneliti, maka penelitian ini mengarah pada hubungan kautsal. Hubungan kautsal merupakan hubungan sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Di mana, topik penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih obyek penelitian di PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) yang mempunyai dua kantor di Surabaya. Kantor pusat beralamatkan di Graha Shafira, Ruko Juanda Business Center (JBC) B4, Jl. Raya Juanda Surabaya. Kantor cabang kedua beralamatkan di Gedung Graha Pena, Jawa Pos Lantai 2 No. 203, Jl. A. Yani No.88, Kebonsari, Gayungan, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Kose Pos 60234, No. Telp Kantor 0318273300.

-

¹⁷³Nanang Martono, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS,* (Yogyakarta: Gava Media, 2010). 25-26

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: CV. Alfabeta, 2016),

C. Populasi

Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk kemudian menentukan pengambilan sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Nanang Martono, populasi adalah keseluruhan dari suatu objek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitiaan. Polalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Cabang Surabaya yang berjumlah 50 orang.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Budaya organisasi (X1)

Menurut Wilson Bangun, dimensi budaya organisasi dibagi dalam beberapa tingkat, antara lain: 177

1) Inovasi dalam pengambilan risiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko. Pertanyaan untuk inovasi dalam pengambilan resiko itu sendiri, ialah:

¹⁷⁶Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), 15.

¹⁷⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 80.

Wilson Bangun, "Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan", Jurnal Manajemen, Vol.8, No.1, November 2008, 47.

- a) atasan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi atau memunculkan gagasan baru dalam pekerjaan
- b) didalam pekerjaan, karyawan didorong untuk berfikir inovatif dan berani mengambil keputusan
- c) setiap karyawan diberikan kepercayaan penuh oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan
- d) setiap karyawan siap mengambil resiko disetiap pekerjaan

2) Perhatian secara detail

Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail. Pertanyaan untuk perhatian secara detail itu sendiri, ialah:

- a) setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat
- b) pihak manajemen perusahaan memberitahukan kepada karyawan untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan
- c) atasan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan karyawan
- d) pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan secara detail kepada para karyawan

3) Orientasi terhadap hasil

Tingkat tuntutan kepada manajemen untuk memusatkan perhatian pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut. Pertanyaan untuk orientasi terhadap hasil itu sendiri, ialah:

- a) setiap karyawan sudah bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal
- b) setiap karyawan terus meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal
- c) setiap karyawan dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja
- d) fasilitas perusahaan sudah menunjang penyelesaian pekerjaan karyawan secara optimal

4) Orientasi kepada individu

Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan akibat hasil terhadap individu dalam organisasi. Pertanyaan untuk orientasi kepada individu itu sendiri, ialah:

- a) setiap karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh
- b) karyawan bekerja sesuai target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan
- c) setiap karyawan bekerja sesuai dengan tugas yang telah diterima

d) dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan melakukannya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan

5) Orientasi terhadap kelompok

Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam kelompok.

Pertanyaan untuk orientasi terhadap kelompok itu sendiri,
ialah:

- a) setiap karyawan berusaha menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya untuk meningkatkan hasil yang terbaik
- b) di dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan
- c) jika timbul permasalahan ditempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama
- d) dalam melaksanakan pekerjaan, setiap karyawan melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan atasan

6) Agresivitas

Tuntutan kepada orang-orang dalam organisasi agar bersikap agresif dan bersaing. Pertanyaan untuk agresivitas itu sendiri, ialah:

- a) hasil pekerjaan akan baik, jika karyawan bekerja dengan giat alam melaksanakan tugas-tugas yang sudah diterima
- b) setiap karyawan selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan
- c) pekerjaan akan cepat diselesaikan, jika karyawan datang tepat waktu
- d) dalam bekerja karyawan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada atasan

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator Budaya Organisasi

| No. | Variabel (X1) | Indikator | Sub Indikator |
|-----|---------------|---------------|-------------------------|
| 1. | Budaya | Inovasi dalam | Karyawan melakukan |
| | Oraganisasi | pengambilan | inovasi pekerjaan |
| | | resiko | 2. Karyawan didorong |
| | | | untuk berfikir inovatif |
| | | | dan berani mengambil |
| | | | keputusan |
| | | | 3. Karyawan diberikan |
| | | | kepercayaan penuh oleh |
| | | | atasan |
| | | | 4. Karyawan siap |
| | | | mengambil resiko |

| | disetiap pekerjaan |
|-----------------|--------------------------|
| | |
| | 1. Karyawan dalam |
| | menyelesaikan |
| | pekerjaan dengan tepat |
| | dan cermat |
| | 2. Karyawan lebih |
| | memperhatikan |
| Perhatian | terhadap hal detail |
| terhadap detail | dalam pekerjaan |
| | 3. Atasan memberikan |
| / 5 / 3 | arahan dan komunikasi |
| | yang jelas |
| | 4. Perusahaan selalu |
| | menyampaikan tujuan |
| | secara detail |
| | Karyawan bekerja |
| | dengan menekankan |
| | pada hasil yang optimal |
| Orientasi | 2. Karyawan terus |
| terhadap hasil | meningkatkan |
| | efektivitas cara bekerja |
| | 3. Karyawan dituntut |
| | untuk berorientasi |
| | Orientasi |

| | | | | kepada hasil kerja yang |
|----|---|-----------|----|-------------------------|
| | | | | tinggi |
| | | | 4. | Perusahaan menunjang |
| | | | | penyelesaian pekerjaan |
| | | | | karyawan |
| 4. | | Orientasi | 1. | Karyawan melakukan |
| | | terhadap | | pekerjaan dengan |
| | | individu | | sungguh-sungguh |
| | | | 2. | Karyawan bekerja |
| 4 | 6 | | | sesuai target |
| | | | 3. | Karyawan bekerja |
| | | | | sesuai dengan tugas |
| | | | 4. | Karyawan melakukann |
| | | | | pekerjaan sesuai dengan |
| | | | | prosedur perusahaan |
| 5. | | Orientasi | 1. | Karyawan berusaha |
| | | terhadap | | menjalin kerjasama |
| | | kelompok | | dengan karyawan |
| | | | | lainnya |
| | | | 2. | Pekerjaan diselesaikan |
| | | | | dengan kerjasama tim |
| | | | | sesuai |
| | | | 3. | Permasalahan ditempat |

| | | | kerja diselesaikan |
|----|-------------|----|------------------------|
| | | | iiiija aibeiebainaii |
| | | | secara bersama-sama |
| | | 4. | Setiap karyawan |
| | | | melakukan koordinasi |
| | | | dengan rekan kerja dan |
| | | | atasan |
| 6. | Agresivitas | 1. | Karyawan bekerja |
| | | | dengan giat |
| | | 2. | Karyawan selalu |
| | | | berbagi informasi |
| | | 3. | Karyawan datang tepat |
| | | | waktu |
| | | 4. | Karyawan berusaha |
| | | | untuk mematuhi |
| | | | peraturan |

2. Kompensasi (X2)

Wilson Bangun berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu: kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.¹⁷⁸

-

¹⁷⁸ Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Erlangga, Jakarta: 2012, 255.

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi finansial terdiri dari dua kompensasi, yaitu: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut Edy Sutrisno, kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung, maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Wilson Bangun, kompensasi langsung dan tidak langsung terdiri dari: 181

- a. Kompensasi langsung: gaji, upah, insentif, dan bonus.
 Pertanyaan untuk kompensasi langsung itu sendiri, ialah:
 - a) gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga
 - b) gaji yang diberikan kepada Saudara/i sesuai dengan perjanjian

insentif diberikan kepada Saudara/i yang berprestasi

¹⁷⁹ Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Erlangga, Jakarta: 2012, 255.

Edy Sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Kencana Prenada Media Group, Jakarat: 2009. 184.

¹⁸¹ Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Erlangga, Jakarta: 2012, 255.

- c) insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja saudara
- d) bonus diberikan kepada Saudara/i yang mencapai target
- e) bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi Saudara/i
- b. Kompensasi tidak langsung: jaminan sosial, pengobatan,
 asuransi, liburan, pensiun dan berbagai tunjangan.
 Pertanyaan untuk kompensasi tidak langsung itu sendiri,
 ialah:
 - a) as<mark>ur</mark>ansi kesehatan memberikan rasa aman bagi saudara
 - b) as<mark>uransi kesehatan</mark> memberikan kepastian akan masa depan kesehatan saudara
 - c) perusahaan memberikan tunjangan cuti bagi Saudara/i
 - d) saudara/i dapat menggunakan tunjangan cuti untuk beristirahat
 - e) saudara/i memperoleh dana pensiun dari perusahaan
 - f) dana pensiun memberikan kepuasan kepada Saudara/i setelah pensiun bekerja

2) Kompensasi Non-finansial

Kompensasi non-finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi

lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. 182

- a. Kompensasi Non-finansial: kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel dan pembagian pekerjaan. Pertanyaan untuk kompensasi non-finansial itu sendiri, ialah:
 - a) suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat karyawan bergairah dalam bekerja.
 - b) perusahaan tempat Saudara/i bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.
 - c) adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.
 - d) atasan perusahaan tempat Saudara/i bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan
 - e) atasan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.
 - f) sesama karyawan di tempat saudara bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankankan tugasnya.

.

¹⁸² Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Erlangga, Jakarta: 2012, 255.

Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Kompensasi

| Variabel (X2 | Indikator | | Sub Indikator |
|--------------|------------|------------|-------------------------|
| Kompensasi | Kompensasi | Kompensasi | 1. Gaji yang diberikan |
| | Finansial | Langsung | dapat memenuhi |
| | 4 | | kebutuhan keluarga |
| | | | 2. Gaji yang diberikan |
| | | | kepada karyawan sesuai |
| | | | dengan perjanjian |
| | 1 | | 3. Insentif diberikan |
| | | | kepada karyawan yang |
| | | | berprestasi |
| | | | 4. Insentif memberikan |
| | | | semangat yang lebih |
| | , | | dalam bekerja saudara |
| | | | 5. Bonus diberikan |
| | | | kepada karyawan yang |
| | | | mencapai target |
| | | | 6. Bonus yang diberikan |
| | | | sesuai dengan besarnya |
| | | | prestasi |
| | | Kompensasi | 1. Asuransi kesehatan |
| | | Tidak | memberikan rasa aman |

| | Langsung | 2. Asuransi kesehatan |
|------------|----------|---------------------------|
| | | memberikan kepastian |
| | | akan masa depan |
| | | kesehatan |
| | | 3. Perusahaan |
| | | memberikan tunjangan |
| | | cuti |
| | | 4. Dapat menggunakan |
| | | tunjangan cuti untuk |
| 46. | | beristirahat |
| | | 5. Memperoleh dana |
| | | pensiun dari perusahaan |
| | | 6. Dana pensiun |
| | | memberikan kepuasan |
| Kompensasi | | 1. Suasana dan lingkungan |
| Non- | | kerja sangat nyaman |
| Finansial | | 2. Perusahaan |
| | | menyediakan fasilitas |
| | | yang mendukung. |
| | | 3. Adanya toleransi waktu |
| | | untuk beribadah |
| | | merupakan |
| | | 4. Atasan selalu bersikap |

| | ramah dan santun |
|--|----------------------|
| | 5. Atasan menjalin |
| | komunikasi yang baik |
| | 6. Sesama karyawan |
| ************************************** | senantiasa menjalin |
| | komunikasi yang |
| | terbuka |

3. Disiplin Kerja (X3)

Menurut Veithzal Rivai yang dikutip oleh Pipin & Risa, pada dasarnya indikator yang mempengaruhi karyawan dalam tingkatan kedisiplinan pada suatu organisasi, sebagai berikut: 183

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat kerja. Perilaku disiplin berkaitan dengan tingkat kehadiran. Apabila tingkat kehadiran karyawan sedikit, hal ini berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan dan nantinya berdampak pada jumlah *output* yang dihasilkan perusahaan. Pertanyaan untuk kehadiran itu sendiri, ialah:

¹⁸³ Pipin Sukandi & Risa Laras Dwiputri, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)", Universitas Tarumanegara, Jakarta, oktober 2017, 470.

¹⁸⁴ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 3.

- a) setiap karyawan bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan
- setiap karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan
- c) kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi
- d) setiap karyawan datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja seharusnya tidak melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pertanyaan untuk ketaatan pada peraturan kerja itu sendiri, ialah:

- a) setiap karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja
- b) setiap karyawan memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja
- c) sanksi yang tegas diberikan bagi karyawan yang melanggar peraturan
- d) setiap karyawan melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

Pertanyaan untuk ketaatan pada standar kerja itu sendiri, ialah:

- a) standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat karyawan capai dengan baik
- b) setiap karyawan melaksanakan aturan jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan
- c) setiap pengetahuan yang karyawan miliki, setiap karyawan dapat menguasai bidang tugas yang lain
- d) setiap karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan

4) Tingkataan Kewaspadaan diri

Karyawan memiliki kewaspadaan diri pasti selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Pertanyaan untuk tingkatan kewaspadaan diri itu sendiri, ialah:

- a) dengan pengetahuan yang dimiliki, setiap karyawan dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil baik
- b) setiap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan penuh perhitungan dan ketelitian

- c) didalam melakukan pekerjaan setiap karyawan memiliki kewaspadaan diri akan selalu berhati-hati
- d) setiap karyawan memiliki inovasi yang tingg dalam menciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagi salah satu wujud wajib disiplin kerja karyawan. Pertanyaan untuk bekerja etis atau etika bekerja iu sendiri, ialah:

- a) setiap karyawan menjaga sikap yang baik didalam lingkungan perusahaan
- saling menghormati dan menghargai dan membina kerjasama dalam tugas dan tanggung jawab sesama karyawan
- c) setiap karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain
- d) masing-masing karyawan sopan dalam melayani konsumen

Tabel 3.3 Variabel dan Indikator Disiplin Kerja

| Variabel (X3) | Indikator | Sub Indikator |
|----------------|-----------|--------------------------------|
| Disiplin Kerja | Kehadiran | Karyawan bekerja selama |
| | | waktu yang telah ditentukan |
| | | 2. Karyawan datang dan |
| | | pulang kerja sesuai dengan |
| | | waktu yang ditentukan |
| | | 3. Kehadiran merupakan salah |
| | | satu pendukung kinerja |
| | | suatu organisasi Setiap |
| | | 4. Karyawan datang ke tempat |
| | | kerja lebih awal dari waktu |
| | | yang ditentukan |
| | Ketaatan | Karyawan tidak pernah |
| | Peraturan | meninggalkan tempat kerja |
| | Kerja | selama jam kerja |
| | | 2. Karyawan memberi tahu |
| | | lebih dahulu (surat izin) jika |
| | | absen bekerja |
| | | 3. Sanksi yang tegas diberikan |
| | | bagi karyawan yang |
| | | melanggar peraturan |
| | | 4. Karyawan melaksanakan |
| | | 112 |

| | | | semua peraturan yang |
|---|--------------|----|-----------------------------|
| | | | ditetapkan oleh perusahaan |
| | Ketaatan | 1. | Standar kualitas kerja yang |
| | pada standar | | telah ditetapkan oleh |
| | kerja | | instansi dapat dicapai |
| | | 2. | Karyawan melaksanakan |
| | | | aturan jabatan yang |
| | | | ditetapkan |
| | | 3. | Karyawan memiliki |
| | | | pengetahuan yang tinggi |
| | | 4. | Karyawan bertanggung |
| | | | jawab terhadap tugas dan |
| | | | pekerjaan yang telah |
| | | | dilakukan |
| | Tingkataan | 1. | Karyawan dapat menguasai |
| , | Kewaspadaan | | tugas dengan pengetahuan |
| | diri | | yang dimiliki |
| | | 2. | Karyawan didalam |
| | | | melaksanakan pekerjaan |
| | | | penuh perhitungan dan |
| | | | ketelitian |
| | | 3. | Setiap karyawan memiliki |
| | | | kewaspadaan diri |
| | | | |

Bekerja etis
(etika)

Bekerja etis

2. Menghormati dan
menghargai sesama
karyawan
3. Karyawan sopan dalam
melayani konsumen

4. Prestasi Kerja (Y)

Bernardin & Russel untuk mengukur prestasi kerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria, yaitu:, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerjasama. ¹⁸⁵

5) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

Pertanyaan untuk kualitas itu sendiri, ialah:

¹⁸⁵ Cindi Ismi Januari., et. al., *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 24, No. 2, Juli 2015, 3.

- a) mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lainnya
- b) melaksanakan pekerjaan dengan hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya
- c) melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan penuh ketelitian dan konsentrasi
- d) karyawan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil kerja pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada
- 6) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukan dalam satuan mata uang jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pertanyaan untuk kuantitas itu sendiri, ialah:
 - a) pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan
 - b) selama bekerja, berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain
 - c) hasil kinerja terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan
 - d) pekerjaan yang diterima bisa dilakukan sendiri tanpa bantuan rekan kerja yang lain

- 7) Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai. Pertanyaan untuk ketepatan waktu itu sendiri, ialah:
 - a) datang dan pulang kerja tepat waktu
 - seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan
 - c) waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu sebelumnya
 - d) tugas tambahan yang diberikan tidak menganggu tugas sebelumnya
- 8) Kerjasama (*Interpersonal Impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja. Pertanyaan untuk kerjasama itu sendiri, ialah:
 - a) setiap karyawan mampu bekerjasama dengan atasan maupun rekan kerja yang lain
 - kemampuan komunikasi sudah berjalan baik pada setiap karyawan
 - c) memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja didalam suatu pekerjan tertentu

d) kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama
 dalam mencapai tujuan yang akan dicapai

Tabel 3.4 Variabel dan Indikator Prestasi Kerja

| Variabel (Y) | Indikator | Su | b Indikator |
|----------------|-----------------|----|--------------------------------|
| Prestasi Kerja | Kualitas Kerja | 1. | Mutu hasil kerja lebih baik |
| | | | dibandingkan dengan rekan |
| | | | kerja yang lainnya |
| | | 2. | Melaksanakan pekerjaan |
| | | | dengan hasil kerja lebih baik |
| | | | dibandingkan dengan waktu |
| | | | sebelumnya |
| | | 3. | Melaksanakan pekerjaan |
| | | | dengan baik, dengan penuh |
| | | | ketelitian dan konsentrasi |
| | | 4. | Mutu hasil kerja sesuai dengan |
| | | | standar yang telah ditetapkan |
| | | | perusahaan. |
| | Kuantitas Kerja | 1. | Pekerjaan yang diberikan |
| | | | sesuai dengan kemampuan |
| | | 2. | Berusaha bekerja lebih baik |
| | | | dari rekan kerja yang lain |
| | | 3. | Hasil kinerja melebihi target |
| | | | |

| | | 4. | yang diberikan oleh perusahaan Pekerjaan yang diterima bisa dilakukan sendiri |
|---|--------------------|------------------------------------|---|
| | Ketepatan Waktu | 2. 3. | |
| | | 4. | Tugas tambahan yang diberikan tidak menganggu tugas sebelumnya |
| | Kerjasama | 1. | Mampu mengembangkan |
| | | | kerjasama dengan atasan |
| | | 2. | Mampu berkomunikasi dengan |
| | | | baik |
| | | 3. | Memberikan bantuan kepada |
| | | | rekan kerja didalam suatu |
| | | | pekerjan tertentu |
| | | 4. | Kerja tim yang dibangun |
| | | | merupakan komitmen bersama |
| - | | | 119 |

| | dalam mencapai tujuan yang |
|--|----------------------------|
| | akan dicapai |
| | |
| | |
| | |

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian memberikan gambaran tentang keseluruhan, pelaksanaan dan pengumpulan data, analisis data sampai pada penulisan skripsi. Tahapan penelitian yang ditempuh dalam penelitian "Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel)" dibuat sistematika sebagai berikut:

a. Tahap persiapan

Tahap persiapan dimulai dengan menentukan permasalahan yang dijadikan bahan penelitian. Merumuskan masalah kedalam variabel-variabel yang dijadikan bahan peneltian. Namun, masalah itu harus diimbangi dengan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teori yang tepat untuk menguatkan penelitian tersebut. Selanjutnya, menentukan, merancang dan mempersiapkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Setelah itu, konsultasi kepada dosen pembimbing tentang judul yang digunakan tersebut.

b. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan ini menentukan jumlah responden yang diteliti. Setelah peneliti menetapkan jumlah responden, peneliti mengurus surat perizinan penelitian untuk diajukan kepada perusahaan terkait. Setelah, peneliti mendapat izin untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara atau metode yang sudah ditentukannya.

c. Tahap Pengolaan Data

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam penyusunan skripsi.

Berikut ini adalah tahapan yang dilakukan oleh peneliti ketika melakukan pengolahan data, sebagai berikut:

- a) Peneliti melakukan skoring terhadap hasil yang telah diisi oleh responden
- b) Peneliti menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh, kemudian peneliti membuat tabel data
- c) Peneliti melakukan analisa data dengan menggunakan metode statistik
- d) Peneliti membuat kesimpulan dan laporan penelitian. 186

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, sebab data yang telah dikumpulkan digunakan untuk memecahkan masalah yang diteliti atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

.

¹⁸⁶Nuril Amirotus Sa'diyah, Skripsi *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.* Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2017.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner.

a. Kuesioner (Angket)

Sugiono menyebutkan, bahwa kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. 187 Responden yang dijadikan objek penelitian adalah PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Cabang Surabaya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi model Likert. Model Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan model Likert, variabel diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Setelah itu, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket langsung tertutup. Angket langsung tertutup yaitu setiap pernyataan telah disediakan pilihan jawaban, sehingga responden hanya memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya. Sedangkan, cara pemberian nilai dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dengan memberi tanda lingkaran, silang, atau *checklist* pada lembar jawaban yang telah tersedia.

-

¹⁸⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 142.

Jawaban responden telah disediakan, sehingga responden mudah dalam menjawab disetiap pertanyaan maupun pernyataan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari pernyataan untuk pengukuran diatas, sebagai berikut :

Sangat Sesuai (SB) : Skor 5

Sesuai (B) : Skor 4

Kurang Sesuai (KB) : Skor 3

Tidak Sesuai (TB) : Skor 2

Sangat Tidak Sesuai (STB): Skor 1

Didalam penyebaran kuesioner, peneliti telah menyebarkan kuesioner sebanyak 50 ke responden dan yang telah terisi atau kembali oleh responden adalah 42 kuesioner. Sedangkan, kuesioner yang tidak belum terisi sebanyak 8 kuesioner. Dikarenakan karyawan tersebut bekerja diluar kota dan banyak pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan.

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah dan profil PT. BPW Shafira Lintas (Shafira Tour & Travel) Surabaya. Dalam penelitian ini yang menjadi bentuk dokumentasi adalah web resmi.

-

Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Yogkarta: Gava Media, 2016),

G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Untuk mengetahui kevalidan data dari hasil kuesioner yang telah disebar, peneliti perlu melakukan uji validitas terhadap instrumen pernyataan atau pertanyaan dari kuesioner. Pengujian validitas adalah proses menguji instrumen pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam sebuah angket. Apakah isi dari instrumen pertanyaan atau pernyataan yang telah disebarkan tersebut sudah valid atau tidak valid.

Dalam pengujian validitas data ini, kemungkinan ada terjadinya butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid, sehingga pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau diganti dengan yang lain. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan, yaitu mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

1. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Sehingga suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur.

¹⁸⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* (Yogkarta : Gava Media, 2016), 267

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearsonproduct moment*. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Jika nilai r hitung > r tabel maka dinyatakan valid.

Uji validitas dihitung dengan menggunakan hubungan antarvariabel yang berkaitan dengan skor total dan menggunakan rumus "product moment". Uji validitas ini menggunakan analisis validitas pada setiap item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Analisis validitas dalam mengolahnya menggunakan program statistical package for social science (spss) versi 22 for windows dengan rumus bivariate pearson (korelasi produk momen pearson) pada tabel correlations. ¹⁹⁰ Pengujian dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Hal ini dengan kriteria pengujian, sebagai berikut:

a. Jika r hitung > r tabel yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05),
 maka item-item pertanyaan berkolerasi signifikansi terhadap
 skor total atau dinyatakan valid.

-

¹⁹⁰ Nuril Namirotus Sa'diyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm. 60

b. Jika r hitung < r tabel yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05),
 maka item-item pertanyaan berkolerasi tidak signifikansi terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid. 191

Penyataan itu seperti yang diketahui bahwa r tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0.05 dan jumlah responden 42, sehingga hasil yang diperoleh adalah 0.304. Hasil uji validitas instrument dengan menggunakan spss versi 22 for windows, sebagai berikut:

a) Hasil Uji Validitas Pada Budaya Organisasi (X1)

Tabel 3.6

Hasil Validitas Budaya Organisasi

| Item | Total Pearson | R tabel | Keterangan |
|--------------------------|---------------|---------|-------------|
| Pertanyaa <mark>n</mark> | Correlations | | |
| X1.1 | 0,629 | 0,304 | Valid |
| X1.2 | 0,654 | 0,304 | Valid |
| X1.3 | 0,523 | 0,304 | Valid |
| X1.4 | 0,464 | 0,304 | Valid |
| X1.5 | 0,242 | 0,304 | Tidak Valid |
| X1.6 | 0,449 | 0,304 | Valid |
| X1.7 | 0,738 | 0,304 | Valid |
| X1.8 | 0,788 | 0,304 | Valid |

¹⁹¹ Dwi Priyatno, "Mandiri Belajar SPSS", (Jakarta: Buku Kita, 2008), 18.

¹⁹² *Ibid.,* 18.

| X1.9 | 0,352 | 0,304 | Valid |
|-------|-------|-------|-------------|
| X1.10 | 0,329 | 0,304 | Valid |
| X1.11 | 0,672 | 0,304 | Valid |
| X1.12 | 0,580 | 0,304 | Valid |
| X1.13 | 0,385 | 0,304 | Valid |
| X1.14 | 0,373 | 0,304 | Valid |
| X1.15 | 0,634 | 0,304 | Valid |
| X1.16 | 0,408 | 0,304 | Valid |
| X1.17 | 0,428 | 0,304 | Valid |
| X1.18 | 0,511 | 0,304 | Valid |
| X1.19 | 0,574 | 0,304 | Valid |
| X1.20 | 0,290 | 0,304 | Tidak Valid |
| X1.21 | 0,551 | 0,304 | Valid |
| X1.22 | 0,249 | 0,304 | Tidak Valid |
| X1.23 | 0,384 | 0,304 | Valid |
| X1.24 | 0,585 | 0,304 | Valid |

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel item budaya organisasi (X1) yang valid, yaitu : X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X1.15, X1.16, X1.17, X1.18, X1.19, X1.21, X1.23, X1.24. dan X1.5, X1.20, X1.22 tidak valid. Dikarenakan mempunyai nilai ≥ 0,304. Sedangkan item lainnya valid karena mempunyai nilai ≤

0,304. Maka kesimpulannya adalah terdapat dua puluh satu (21) item yang valid yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b) Hasil Uji Validitas Pada Kompensasi (X2)

Tabel 3.7
Hasil Validitas Variabel Kompensasi

| Item | Total Pearson | R tabel | Keterangan |
|------------|----------------------|---------|------------|
| Pertanyaan | Correlations | | |
| X2.1 | 0,753 | 0,304 | Valid |
| X2.2 | 0,717 | 0,304 | Valid |
| X2.3 | 0,702 | 0,304 | Valid |
| X2.4 | 0,447 | 0,304 | Valid |
| X2.5 | 0,793 | 0,304 | Valid |
| X2.6 | 0,848 | 0,304 | Valid |
| X2.7 | 0,545 | 0,304 | Valid |
| X2.8 | 0,679 | 0,304 | Valid |
| X2.9 | 0,784 | 0,304 | Valid |
| X2.10 | 0,782 | 0,304 | Valid |
| X2.11 | 0,780 | 0,304 | Valid |
| X2.12 | 0,827 | 0,304 | Valid |
| X2.13 | 0,478 | 0,304 | Valid |
| X2.14 | 0,819 | 0,304 | Valid |

| X2.15 | 0,039 | 0,304 | Tidak Valid |
|-------|-------|-------|-------------|
| X2.16 | 0,741 | 0,304 | Valid |
| X2.17 | 0,649 | 0,304 | Valid |
| X2.18 | 0,437 | 0,304 | Valid |

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X2) yang valid, yaitu : X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, X2.13, X2.14, X2.16, X2.17, X2.18, dan X1.5, tidak valid. Dikarenakan mempunyai nilai ≥ 0,304. Sedangkan item lainnya valid karena mempunyai nilai ≤ 0,304. Maka kesimpulannya adalah terdapat tujuh belas (17) item yang valid yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

c) Hasil Uji Validitas Pada Disiplin Kerja (X3)

Tabel 3.8
Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja

| Item | Total | R tabel | Keterangan |
|------------|--------------|---------|------------|
| Pertanyaan | Pearson | | |
| | Correlations | | |
| X3.1 | 0,518 | 0,304 | Valid |
| X3.2 | 0,548 | 0,304 | Valid |
| X3.3 | 0,598 | 0,304 | Valid |
| X3.4 | 0,496 | 0,304 | Valid |

| X3.5 | 0,632 | 0,304 | Valid |
|-------|--------------|-------|-------------|
| X3.6 | 0,504 | 0,304 | Valid |
| X3.7 | 0,581 | 0,304 | Valid |
| X3.8 | 0,589 | 0,304 | Valid |
| X3.9 | 0,498 | 0,304 | Valid |
| X3.10 | 0,595 | 0,304 | Valid |
| X3.11 | 0,441 | 0,304 | Valid |
| X3.12 | 0,416 | 0,304 | Valid |
| X3.13 | 0,735 | 0,304 | Valid |
| X3.14 | 0,510 | 0,304 | Valid |
| X3.15 | 0,562 | 0,304 | Valid |
| X3.16 | 0,730 | 0,304 | Valid |
| X3.17 | 0,299 | 0,304 | Tidak Valid |
| X3.18 | 0,373 | 0,304 | Valid |
| X3.19 | 0,523 | 0,304 | Valid |
| X3.20 | 0,353 | 0,304 | Valid |
| | *1 1* * 1* . | 1 | 1. |

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel item disiplin kerja (X3) yang valid, yaitu : X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.6, X3.7, X3.8, X3.9, X3.10, X3.11, X3.12, X3.13, X3.14, X3.15, X3.16, X3.18, X3.19, X3.20, dan X3.17, tidak valid. Dikarenakan mempunyai nilai ≥ 0,304. Sedangkan item lainnya valid karena mempunyai nilai ≤ 0,304. Maka kesimpulannya adalah terdapat 130

sembilan belas (19) item yang valid yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

d) Hasil Uji Validitas Pada Prestasi Kerja (Y)

Tabel 3.9
Hasil Validitas Variabel Prestasi Kerja

| Item | Total | R tabel | Keterangan |
|------------|--------------|---------|-------------|
| Pertanyaan | Pearson | | |
| | Correlations | | |
| Y1 | 0,741 | 0,304 | Valid |
| Y2 | 0,587 | 0,304 | Valid |
| Y3 | 0,586 | 0,304 | Valid |
| Y4 | 0,485 | 0,304 | Valid |
| Y5 | 0,596 | 0,304 | Valid |
| Y6 | 0,642 | 0,304 | Valid |
| Y7 | 0,547 | 0,304 | Valid |
| Y8 | 0,702 | 0,304 | Valid |
| Y9 | 0,627 | 0,304 | Valid |
| Y10 | 0,253 | 0,304 | Tidak Valid |
| Y11 | 0,633 | 0,304 | Valid |
| Y12 | 0,784 | 0,304 | Valid |
| Y13 | 0,603 | 0,304 | Valid |
| Y14 | 0,513 | 0,304 | Valid |

| Y15 | 0,521 | 0,304 | Valid |
|-----|-------|-------|-------|
| Y16 | 0,457 | 0,304 | Valid |

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel item prestasi kerja (Y) yang valid, yaitu : Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y11, Y12, Y13, Y14, Y15, Y16 dan Y10 tidak valid. Dikarenakan mempunyai nilai ≥ 0,304. Sedangkan item lainnya valid karena mempunyai nilai ≤ 0,304. Maka kesimpulannya adalah terdapat lima belas (15) item yang valid yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Teknik Reliabilitas Penelitian

Reliabel merupakan suatu sistem instrumen yang bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah dikatakan baik. ¹⁹³ Uji reliabilitas angket dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Rumus *cronbach's alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas yang skornya bukan 1 atau 0.

Dengan ketentuan, jika harga alpha bertanda positif dan lebih besar dari r tabel, maka variabel dikatakan reliabel. Menurut Arikunto, "instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's*

.

¹⁹³ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rieneka cipta, 2006) 178.

alpha lebih dari 0,600. Jika koefisien *cronbach' alpha* kurang dari 0,600, maka instrumen tersebut tidak reliabel. 194

a. Hasil Uji Reabilitas Pada Budaya Organisasi (X1)

Dalam variabel budaya organisasi (X1) memiliki dua puluh satu pertanyaan yang diujikan reliablitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi (X1):

Tabel 3.10
Variabel Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha N of Items

,874 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,874. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah data N adalah 42, maka hasil yang didapat adalah 0,304. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600, sehingga pertanyaan pada variabel budaya organisasi (X1) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

-

¹⁹⁴ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rieneka cipta, 2006) 178.

b. Hasil Uji Reabilitas Pada Kompensasi (X2)

Dalam variabel kompensasi (X2) memiliki tujuh belas pertanyaan yang diujikan reliablitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi (X2):

Tabel 3.11 Variabel Kompensasi Reliability Statistics

| N of Items |
|------------|
| 17 |
| |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel kompensasi (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,935. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah data N adalah 42, maka hasil yang didapat adalah 0,304. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600, sehingga pertanyaan pada variabel kompensasi (X2) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

c. Hasil Uji Reabilitas Pada Disiplin Kerja (X3)

Dalam variabel disiplin kerja (X3) memiliki sembilan belas pertanyaan yang diujikan reliablitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja (X3):

Tabel 3.12 Variabel Disiplin Kerja Reliability Statistics

| ixchability Statistics | | |
|------------------------|------------|--|
| Cronbach's | | |
| Alpha | N of Items | |
| ,862 | 19 | |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, disiplin kerja (X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,862. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah data N adalah 42, maka hasil yang didapat adalah 0,304. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600, sehingga pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X3) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

d. Hasil Uji Reabilitas Pada Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja (Y) memiliki lima belas pertanyaan yang diujikan reliablitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel prestasi kerja (Y):

Tabel 3.13 Variabel Prestasi Kerja Reliability Statistics

| Kenability S | jtausucs |
|--------------|------------|
| Cronbach's | |
| Alpha | N of Items |
| ,875 | 15 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, prestasi kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,875.

Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah data N adalah 42, maka hasil yang didapat adalah 0,304. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600, sehingga pertanyaan pada variabel prestasi kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam metode penelitian kuantitatif adalah kegiatan yang dilakukan peneliti, setelah data dari seluruh responden sudah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, berdasarkan diteliti, mentabulasi data variabel yang melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. 195 Kemudian, ke-valid-an suatu data dapat ditelaah dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Data yang diperoleh dari responden dapat diuji sesuai dengan model statistik yang digunakan oleh peneliti. ¹⁹⁶

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini digunakan bila sampel diambil dari populasi

_

Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Yogkarta: Gava Media, 2016),147.
Nuril Namirotus Sa'diyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm.
67.

yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. 197 Untuk ke validan data dapat diuji dengan hasil pengisian angket atau kuesioner yang disebar, kemudian di uji analisis data sesuai statistik yang digunakan. Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan setelah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik merupakan tahapan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik memberikan gambaran model yang tepat. Berikut ini adalah uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melakukan pengujian terhadap populasi yang dinyatakan berdistribusi normal atau tidak. 198 Karena model regresi yang tepat adalah memiliki normal. 199 Hal distribbusi itu dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorovsmirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan >0.05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi normal.

¹⁹⁷ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Yogkarta: Gava Media, 2016),

¹⁹⁸ Dwi Priyatno, "Mandiri Belajar SPSS", (Jakarta: Buku Kita, 2008), 28.

¹⁹⁹ Nuril Namirotus Sa'diyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. 69.

b) Jika nilai signifikan <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi tidak normal.²⁰⁰

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap *multikolinieritas* dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkolerasi. Jika hal ini terjadi, maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Cara untuk mengetahui multikolonieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai *Tolerance dan Variance Influence Factor* (VIF), penjelasannya sebagai berikut:

- a) Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,1. Maka dalam persamaan regresi terdapat masalah pada multikoloneritas.
- b) Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah pada multikolonieritas.²⁰¹

c. Uji Heteroskedasitisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data cross section dari pada time series. Namun bukan berarti

-

²⁰⁰ Dwi Priyatno, "Mandiri Belajar SPSS", (Jakarta: Buku Kita, 2008), 28.

²⁰¹ Fahmi Ariani, "Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2018, 77.

model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heteroskedastisitas.

Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas, jika: 202

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*. Dalam bahasa inggris, istilah ini disebut dengan *multiple linear regression*. Pada dasarnya, regresi linier berganda adalah model prediksi atau peramalan dengan menggunakan data skala interval atau rasio serta terdapat lebih dari satu prediktor.

Langkah- langkah uji regresi linier berganda, yakni:

- Merumuskan Hipotesis (H1 dan H0)
- Menyusun tabel penolong
- Menghitung a dan b₁ dan b₂ dengan rumus:

_

²⁰² Dwi Priyatno, "Mandiri Belajar SPSS", (Jakarta: Buku Kita, 2008), 42.

$$b_{1} = \frac{\left(\sum x_{2}^{2}\right)(\sum x_{1}y) - (\sum x_{1}x_{2})(\sum x_{2}y)}{\left(\sum x_{1}^{2}\right)\left(\sum x_{2}^{2}\right) - (\sum x_{1}x_{2})^{2}}$$

• Membuat persamaan regresi

$$\ddot{\mathbf{Y}} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1 \mathbf{x}_1 + \mathbf{b}_2 \mathbf{x}_2 \dots \mathbf{b}_n \mathbf{x}_n$$

: (baca: Y topi), variable yang akan diprediksi

a : konstanta, harga y bila X_1 , dan $X_2 = 0$, bisa bernilai

+ maupun -

 b_1 : koefisien variable X_1 , bisa bernilai + maupun -

 b_2 : koefisien variable X_2 , bisa bernilai + maupun –

• menghitung nilai Korelasi Ganda (R_{(x1,x2)y})

$$(R_{(x_1,x_2)y}) = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_2 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

• Menghitung Determinan Korelasi Ganda

$$KD = R^2 X 100\%$$

• Menguji signifikansi Korelasi Ganda

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

• Mengambil kesimpulan:

bila F hitung $\,$ F tabel, maka H0 ditolak (hubungan X_1, X_2 dengan Y adalah signifikan).

Bila F hitung < maka H1 ditolak (hubungan X_1, X_2 dengan Y adalah tidak signifikan). ²⁰³

140

²⁰³Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), 271-273

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Shafira Lintas Semesta

Biro perjalan Umrah dan Haji adalah Shafira Tour and Travel Cabang Surabaya merupakan salah satu dari beberapa biro perjalanan Umrah dan Haji yang ada di Surabaya. Biro perjalan Umrah dan Haji merupakan bisnis yang bergerak dalam bidang travel dengan persaingan yang cukup ketat dengan biro perjalan Umrah dan Haji lainnya. CEO dan Founder PT. BPW Shafira Lintas Semesta adalah Andi Alamsyah. Shafira Tour & Travel merupakan sebuah perusahaan perjalanan wisata yang berdiri selama 18 tahun sejak tahun 2001.²⁰⁴ Shafira Tour and Travel berfokus pada keunggulan layanan dalam memenuhi kebutuhan dan menjaga kepuasan jamaah. ²⁰⁵

Setiap tahunnya Shafira Tour & Travel melayani ribuan jamaah Haji dan Umrah ke Arab Saudi. Mereka mempunyai target 10.000 jama'ah setiap tahun. Shafira Tour & Travel juga telah berpengalaman melayani jamaah Haji dan Umrah untuk perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan. Shafira Tour & Travel juga memiliki jaringan yang kuat didalam industri perhotelan dan

-

²⁰⁴ Wawancara dengan administrasi, Novi, 20 januari 2019, Kantor Shafira Juanda.

²⁰⁵ www.shafira-tours.com

²⁰⁶ Wawancara dengan administrasi, Novi, 20 januari 2019, Kantor Shafira Juanda.

penerbangan. Shafira berusaha semaksimal mungkin untuk memberi kemudahan kepada pelanggan yang akan melakukan perjalanan Umrah dan Haji. Mulai dari tiket pesawat, hotel, pengurusan paspor, visa dan penukaran uang mata asing. Sebagai bukti dedikasi dalam industri ini, Shafira Tour and Travel telah menjadi anggota afiliasi, seperti: ASITA (Asosiasi Tours Indonesia & Travel Agencies) dan HIMPUH (Himpunan Penyelenggara Umroh dan Haji dan IATA). Shafira terdaftar sebagai penyelenggara resmi Haji & Umrah sesuai dengan, SK DEPAG NO:D/%04/2014 untuk penyelenggara Haji Plus dan SK DEPAG NO:D/95/2015 untuk penyelenggara Umroh. Shafira Tour and Travel sudah memiliki 19 cabang di Jawa Timur dan telah memberikan pelayanan kepada 6.000 jama'ah setiap tahunnya. Shafira Tour and Travel cabang Surabaya memiliki karyawan 50 karyawan yang siap melayani jamaah Haji dan Umrah. Shafira Tour and Travel telah mempunyai dua kantor yang bertempat di Graha Pena Surabaya dan Juanda Business Center Sidoarjo.

2. Visi dan Misi PT. Shafira Lintas Semesta

a. Visi PT. Shafira Lintas Semesta

Menjadi tujuan para tamu Allah SWT. sebagai penyedia layanan Haji dan Umrah dengan mengedepankan kepuasan, kekhusyukan dan kenyamanan.

b. Misi PT. Shafira Lintas Semesta

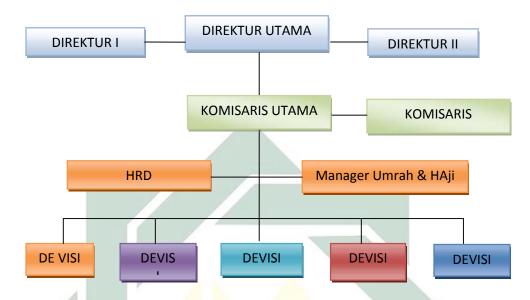
142

- a) Memberikan kemudahan bagi seluruh jama'ah dengan menghadirkan pilihan layanan yang bervariasi sesuai kebutuhan.
- b) Memberikan kekhusyukan, kepuasan dan kenyamanan dalam perjalanan dengan mengedepankan pelayanan prima.
- c) Memberi kepuasan kepada klien dan memperthankannya.
- d) Menjadi penyelenggara Umrah yang amanah, profesional yang berfokus pada kepuasan pelanggan.
- e) Menyelenggarakan perjalanan ibadah Haji dan Umrah dengan kualitas layanan terbaik untuk mencapai kesempurnaan ibadah.
- f) Mengembangkan wisata reguler dan religi sebagai sebuah alternatif perjalanan wisata.

3. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah bagan struktur organisasi pada PT. BPW Shafira Lintas Semesta:

Tabel 4.1 Bagan Struktur Organisasi



Keterangan struktur organisasi PT. Shafira Lintas Semesta sebagai berikut penjelasannya:

Direktur Utama : Drs. M. Ansor Alamsyah

Direktur I : Danisa Saviera

Direktur II : Supomo

Komisaris utama : Luluk Indahsyah

Komisaris : Abdul Muis

Manager Umroh & Haji : Dwi Wardi Y

Bagian kasir : Deniar Ilma

Bagian pajak : Intan Perwitasari

Bagian finance : Ida Tsouraya

Bagian hutang : Moch. Ibrahim

Bagian piutang : Yeni Asih D

Admin umum : Nopi Edi Lestari

Bagian Umum 1. Nur Hadi

144

- 2. Yudi
- 3. Imam
- 4. Fandika
- 5. Anam
- 6. Saiful
- **Admin Haji** 1. Kasih Susanti
 - 2. Harum
 - 3. Brilly

Bagian Dokumentasi 1. Joko

Umrah & Haji 2. Tarmudi

3. Annas

Bagian Ticketing 1. Sandy Eka

2. Suhardani

3. Gilang

Bagian Design & Grafis 1. Faizal

2. Qiblat Rojali

3. Brilly Y

Bagian Handling : Bayu Lucky

Bagian Hotel Umroh 1. Amalia R

2. Putri Indi

3. M. Agus Rahmad

Bagian IT 1. Hendra

2. Wahyu

Bagian Marketing 1. Nailis

2. Didi

3. Naely H.

Cusomer Services 1. Danira

2. Nurul

3. Devita

4. Laras

5. Anna

145

- 6. Chusnul
- 7. Imam H
- 8. Baity
- 9. Lina
- 10. Nisa
- 11. Darlina

Tour Leader

- 1. Ustad. Munir
- 2. Ustad. Yazid
- 3. Ustad. Arif. J
- 4. Ustad. Muzaki

B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi (X1)

Pada variabel budaya organisasi, peneliti membuat 24 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel budaya organisasi yang sudah diolah menggunakan program SPSS 22:

Tabel 4.1 Atasan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi X1.1

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Kurang Sesuai | 5 | 11,9 | 11,9 | 14,3 |
| | Sesuai | 11 | 26,2 | 26,2 | 40,5 |
| | Sangat Sesuai | 25 | 59,5 | 59,5 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 25 orang atau sebesar 59,5 %, yang menjawab sesuai sejumlah 11 orang atau sebesar 26,2 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 11,9 %, dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 59,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.3 Didalam pekerjaan, karyawan didorong untuk berfikir inovatif dan berani X1.2

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Kurang Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 9,5 |
| | Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 54,8 |
| | Sangat Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, yang menjawab sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,1%, dan yang menjawab

tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 45,2 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.4 Setiap karyawan diberikan kepercayaan penuh oleh atasan X1.3

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Kurang Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 9,5 |
| | Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 54,8 |
| | ••••• | . • | .5,2 | ,_ | 0 .,0 |
| | Sangat Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 100,0 |
| | · · | | | · | · |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |
| | | | 100,0 | 100,0 | |
| | | | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, yang menjawab sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,1%, dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 45,2 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.5 Setiap karyawan siap mengambil resiko disetiap pekerjaan

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Sesuai | 24 | 57,1 | 57,1 | 57,1 |
| | Sangat Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 24 orang atau sebesar 57,1 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 57,1 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat sesuai dengan jumlah prosentase 42,9 %.

Tabel 4.6 Setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat

| | | | | Cumulative |
|---------------|---------------|----------------------------------|--|--|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Sesuai | 20 | 47,6 | 47,6 | 47,6 |
| Sangat Sesuai | 22 | 52,4 | 52,4 | 100,0 |
| Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |
| | Sangat Sesuai | Sesuai 20 Sangat Sesuai 22 Total | Frequency Percent Sesuai 20 47,6 Sangat Sesuai 22 52,4 | Sesuai 20 47,6 47,6 Sangat Sesuai 22 52,4 52,4 |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 22 orang atau sebesar 52,4 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 20 orang atau sebesar 47,6 %. Dari penjelasan tersebut

dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 52,4 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sesuai dengan jumlah prosentase 47,6 %.

Tabel 4.7 Pihak manajemen perusahaan memberitahukan kepada karyawan untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan X1.6

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 4 | 9,5 | 9,5 | 9,5 |
| | Sesuai | 20 | 47,6 | 47,6 | 57,1 |
| | Sangat Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %, yang menjawab sesuai sejumlah 20 orang atau sebesar 47,6 %, dan yang menjawab sangat kurang sesuai sejumlah 4 orang atau sebesar 9,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 47,6 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 9,5 %.

Tabel 4.8 Atasan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci

| | A1.7 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|
| | | | | | Cumulative | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | |
| Valid | Tidak Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 7,1 | |
| | Kurang Sesuai | 6 | 14,3 | 14,3 | 21,4 | |
| | Sesuai | 10 | 23,8 | 23,8 | 45,2 | |
| | Sangat Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 100,0 | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, yang menjawab sesuai sejumlah 10 orang atau sebesar 23,8 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 6 orang atau sebesar 14,3 %, dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,1 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 7,1 %.

Tabel 4.9 Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan secara detail kepada para karyawan

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Kurang Sesuai | 5 | 11,9 | 11,9 | 16,7 |
| | Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 54,8 |
| | Sangat Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, yang menjawab sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 11,9 %, dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 45,2 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.10 Setiap karyawan sudah bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal

| | X1.9 | | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|
| | | | | | Cumulative | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | |
| Valid | Sesuai | 25 | 59,5 | 59,5 | 59,5 | | |
| | Sangat Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 100,0 | | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | |
| | | | | | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 25 orang atau sebesar 59,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 59,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat sesuai dengan jumlah prosentase 40,5 %.

Tabel 4.11 Setiap karyawan terus meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 24 | 57,1 | 57,1 | 59,5 |
| | Sangat Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab sesuai

sejumlah 24 orang atau sebesar 57,1 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 57,1 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4%.

Tabel 4.12 Setiap karyawan dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 38,1 |
| | Sangat Sesuai | 26 | 61,9 | 61,9 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 26 orang atau sebesar 61,9 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 61,9 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sesuai dengan jumlah prosentase 38,1 %.

Tabel 4.13 Fasilitas perusahaan sudah menunjang penyelesaian pekerjaan karyawan secara optimal

X1.12 Cumulative Frequency Percent Valid Percent Percent Valid 28,6 Kurang Sesuai 28,6 28,6 Sesuai 14 33,3 33,3 61,9 Sangat Sesuai 16 38,1 38,1 100,0 Total 42 100,0 100,0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, yang menjawab sesuai sejumlah 14 orang atau sebesar 33,3 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 12 orang atau sebesar 28,6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 38,1 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 28,6%.

Tabel 4.14 Setiap karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh
X1.13

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 14 | 33,3 | 33,3 | 35,7 |
| | Sangat Sesuai | 27 | 64,3 | 64,3 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 27 orang atau sebesar 64,3 %, yang menjawab sesuai sejumlah 14 orang atau sebesar 33,3 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 64,3 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4%.

Tabel 4.15 Karyawan bekerja sesuai target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan X1.14

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 4,8 |
| | Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 54,8 |
| | Sangat Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, yang menjawab sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %, dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan

tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 50,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dan tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4%.

Tabel 4.16 Setiap karyawan bekerja sesuai dengan tugas yang telah diterima

| | X1.13 | | | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|--|
| | | | | | Cumulative | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | | |
| Valid | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 | | | |
| | Sesuai | 20 | 47,6 | 47,6 | 52,4 | | | |
| | Sangat Sesuai | 20 | 47,6 | 47,6 | 100,0 | | | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 20 orang atau sebesar 47,6 %, yang menjawab sesuai sejumlah 20 orang atau sebesar 47,6 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 47,6 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.17 Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan melakukannya sesuai dengan prosedur X1.16

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 47,6 |
| | Sangat Sesuai | 22 | 52,4 | 52,4 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 22 orang atau sebesar 52,4 %, yang menjawab sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 52,4 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4%.

Tabel 4.18 Setiap karyawan berusaha menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya X1.17

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 42,9 |
| | Sangat Sesuai | 24 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 24 orang atau sebesar 57,1 %, yang menjawab sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 57,1 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.19 Di dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama
X1.18

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 45,2 |
| | Sangat Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, yang menjawab sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang

paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8%.

Tabel 4.20 Jika timbul permasalahan ditempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama

X1.19 Cumulative Frequency Percent Valid Percent Percent Valid kurang Sesuai 2 4,8 4,8 4,8 Sesuai 25 59,5 59,5 64,3 100,0 Sangat Sesuai 15 35,7 35,7 Total 100,0 100,0 42

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 35,7 %, yang menjawab sesuai sejumlah 25 orang atau sebesar 59,5 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 59,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.21 setiap karyawan melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan atasan

| | A1.20 | | | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|--|
| | | | | | Cumulative | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | | |
| Valid | Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 50,0 | | | |
| | Sangat Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 100,0 | | | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | | |

160

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 50,0 %.

Tabel 4.22 Hasil pekerjaan akan baik, jika karyawan bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas

| | _ | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Sesuai | 24 | 57,1 | 57,1 | 61,9 |
| | Sangat Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, yang menjawab sesuai sejumlah 24 orang atau sebesar 57,1 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 38,1 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.23 Setiap karyawan selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan

| _ | X1.22 | | | | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|--|--|
| | | | | | Cumulative | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | | | |
| Valid | Kurang Sesuai | 4 | 9,5 | 9,5 | 9,5 | | | | |
| | Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 54,8 | | | | |
| | Sangat Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 100,0 | | | | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, yang menjawab sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 4 orang atau sebesar 9,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 45,2 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 9,5 %.

Tabel 4.24 Pekerjaan akan cepat diselesaikan, jika karyawan datang tepat waktu X1.23

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | Sangat Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 4,8 |
| | Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 47,6 |
| | Sangat Sesuai | 22 | 52,4 | 52,4 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 22 orang atau sebesar 52,4 %, yang menjawab sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %, dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 52,4 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dan sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4%.

Tabel 4.25 Dalam bekerja karyawan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada atasan

| | X1.24 | | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|
| | | | | | Cumulative | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | |
| Valid | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 | | |
| | Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 47,6 | | |
| | Sangat Sesuai | 22 | 52,4 | 52,4 | 100,0 | | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 22 orang atau sebesar 52,4 %, yang menjawab sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak

memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 52,4 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi (X2)

Pada variabel kompensasi ada 18 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan telah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel kompensasi yang sudah diolah menggunakan program SPSS 22:

Tabel 4.26 Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga

| | | | .Z.T | | |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | | | | Cumulative |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Sangat Tidak Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Tidak Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 11,9 |
| | Kurang Sesuai | 10 | 23,8 | 23,8 | 35,7 |
| | Sesuai | 8 | 19,0 | 19,0 | 54,8 |
| | Sangat Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, yang menjawab sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar 19,0 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 10 orang atau sebesar 23,8 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,1 % dan yang

menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 45,2 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.27 Gaji yang diberikan kepada Saudara/i sesuai dengan perjanjian

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Kurang Sesuai | 9 | 21,4 | 21,4 | 28,6 |
| | Sesuai | 13 | 31,0 | 31,0 | 59,5 |
| | Sangat Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |
| | | | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 31,0 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 9 orang atau sebesar 21,4 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,1 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 40,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 7,1 %.

Tabel 4.28 Insentif diberikan kepada Saudara/i yang berprestasi X2.3

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Kurang Sesuai | 5 | 11,9 | 11,9 | 16,7 |
| | Sesuai | 12 | 28,6 | 28,6 | 45,2 |
| | Sangat Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, yang menjawab sesuai sejumlah 12 orang atau sebesar 28,6 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 11,9 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.29 Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja saudara X2.4

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 50,0 |
| | Sangat Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

166

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 %, yang menjawab sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 50,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.30 Bonus diberikan kepada Saudara/i yang mencapai target X2.5

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Kurang Sesuai | 8 | 19,0 | 19,0 | 21,4 |
| | Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 61,9 |
| | Sangat Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, yang menjawab sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar 19,0 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak

memilih jawaban sesuai dengan prosentase 40,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.31 Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi Saudara/i

| | AL.V | | | | | | |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|
| | | | | | Cumulative | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | |
| Valid | Sangat Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | | |
| | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 4,8 | | |
| | Kurang Sesuai | 6 | 14,3 | 14,3 | 19,0 | | |
| | Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 61,9 | | |
| | Sangat Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 100,0 | | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, yang menjawab sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 6 orang atau sebesar 14,3 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 42,9 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.32 Asuransi kesehatan memberikan rasa aman bagi saudara X2.7

| | 72.1 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|
| | | | | | Cumulative | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | |
| | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 7,1 | |
| | Sesuai | 20 | 47,6 | 47,6 | 54,8 | |
| | Sangat Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 100,0 | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, yang menjawab sesuai sejumlah 20 orang atau sebesar 47,6 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 47,6 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.33 Asuransi kesehatan memberikan kepastian akan masa depan kesehatan x2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Kurang Sesuai | 5 | 11,9 | 11,9 | 14,3 |
| | Sesuai | 22 | 52,4 | 52,4 | 66,7 |
| | Sangat Sesuai | 14 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 14 orang atau sebesar 33,3 %, yang menjawab sesuai sejumlah 22 orang atau sebesar 52,4 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 11,9 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 52,4 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.34 Perusahaan memberikan tunjangan cuti bagi Saudara/i X2.9

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Sangat Tidak Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Tidak Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 11,9 |
| | Kurang Sesuai | 4 | 9,5 | 9,5 | 21,4 |
| | Sesuai | 10 | 23,8 | 23,8 | 45,2 |
| | Sangat Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, yang menjawab sesuai sejumlah 10 orang atau sebesar 23,8 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 4 orang atau sebesar 9,5 %, yang menjawab tidak

sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,1 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 7,1 %.

Tabel 4.35 Saudara/i dapat menggunakan tunjangan cuti untuk beristirahat X2.10

| | | <u> </u> | | |
|---------------------------|-----------|----------|---------------|------------|
| | | | | Cumulative |
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid Sangat Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| Tidak Sesuai | 4 | 9,5 | 9,5 | 11,9 |
| Kurang Sesuai | 5 | 11,9 | 11,9 | 23,8 |
| i tarang coda. | · · | , 0 | , • | _0,0 |
| Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 64,3 |
| | | | | · |
| Sangat Sesuai | 15 | 35,7 | 35,7 | 100,0 |
| Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 35,7 %, yang menjawab sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 11,9 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 4 orang atau sebesar 9,5 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling

banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 40,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.36 Saudara/i memperoleh dana pensiun dari perusahaan

| | AE.11 | | | | | | |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|
| | | | | | Cumulative | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | |
| Valid | Sangat Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | | |
| | Tidak Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 7,1 | | |
| | Kurang Sesuai | 7 | 16,7 | 16,7 | 23,8 | | |
| | Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 61,9 | | |
| | Sangat Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 100,0 | | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, yang menjawab sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 7 orang atau sebesar 16,7 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 38,1 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.37 Dana pensiun memberikan kepuasan kepada Saudara/i setelah pensiun bekerja

Cumulative Frequency Percent Valid Percent Percent Valid Sangat Tidak Sesuai 4,8 Tidak Sesuai 2 4,8 4,8 9,5 Kurang Sesuai 8 19,0 19,0 28,6 Sesuai 15 35,7 35,7 64,3 Sangat Sesuai 15 35,7 35,7 100,0 Total 100,0 100,0 42

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 35,7 %, yang menjawab sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 35,7 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar 19,0 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 35,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.38 Suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat karyawan bergairah dalam bekerja

| | ALITO | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|
| | | | | | Cumulative | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | |
| Valid | Kurang Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 7,1 | |
| | Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 57,1 | |
| | Sangat Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 100,0 | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %, yang menjawab sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,1 %, Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 50,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 7,1 %.

Tabel 4.39 Perusahaan tempat Saudara/i bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif

| | | | | Cumulative |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid Sangat Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 4,8 |
| Kurang Sesuai | 7 | 16,7 | 16,7 | 21,4 |
| Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 59,5 |
| Sangat Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 100,0 |
| Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 7 orang atau sebesar 16,7 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 40,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.40 Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 45,2 |
| | Sangat Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, yang menjawab sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan

tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.41 Atasan perusahaan tempat Saudara/i bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan X2.16

| AZ.10 | | | | | | |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|
| | | | | Cumulative | | |
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | |
| Valid Sangat Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | | |
| Kurang Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 9,5 | | |
| Sesuai | 15 | 35,7 | 35,7 | 45,2 | | |
| Sangat Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 100,0 | | |
| Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, yang menjawab sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 35,7 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,2 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.42 Atasan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan

| AL. II | | | | | | |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|
| | | | | Cumulative | | |
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | |
| Valid Sangat Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | | |
| Kurang Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 9,5 | | |
| Sesuai | 24 | 57,1 | 57,1 | 66,7 | | |
| Sangat Sesuai | 14 | 33,3 | 33,3 | 100,0 | | |
| Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 14 orang atau sebesar 33,3 %, yang menjawab sesuai sejumlah 24 orang atau sebesar 57,1 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,1 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 57,1 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4%.

Tabel 4.43 Sesama karyawan di tempat saudara bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka

| _ | | | | | · |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | | | | Cumulative |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 4 | 9,5 | 9,5 | 9,5 |
| | | | | | |
| | Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 50,0 |
| | Sangat Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 %, yang menjawab sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 4 orang atau sebesar 9,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 50,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 9,5 %.

3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja (X3)

Pada variabel disiplin kerja ada 20 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan telah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel disiplin kerja yang sudah diolah menggunakan program SPSS 22:

Tabel 4.44 Setiap karyawan bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan

X3.1

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 15 | 35,7 | 35,7 | 38,1 |
| | Sangat Sesuai | 26 | 61,9 | 61,9 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 26 orang atau sebesar 61,9 %, yang menjawab sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 35,7 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 61,9 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4%.

Tabel 4.45 Setiap karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan

| | A3.2 | | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|
| | | | | | Cumulative | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | |
| Valid | Tidak Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 | | |
| | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 7,1 | | |
| | Sesuai | 26 | 61,9 | 61,9 | 69,0 | | |
| | Sangat Sesuai | 13 | 31,0 | 31,0 | 100,0 | | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 31,0 %, yang menjawab sesuai sejumlah 26 orang atau sebesar 61,9 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau 2,4 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 61,9 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.46 Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi
x3.3

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 40,5 |
| | Sangat Sesuai | 25 | 59,5 | 59,5 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 25 orang atau sebesar 59,5 %, yang menjawab sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 59,5 % dan yang

paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4%.

Tabel 4.47 Setiap karyawan datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Sesuai | 28 | 66,7 | 66,7 | 71,4 |
| | Sangat Sesuai | 12 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 12 orang atau sebesar 28,6 %, yang menjawab sesuai sejumlah 28 orang atau sebesar 66,7 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 66,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.48 Setiap karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja

Cumulative Frequency Percent Valid Percent Percent Valid Tidak Sesuai 2 4,8 Kurang Sesuai 3 7,1 7,1 11,9 Sesuai 23 54,8 54,8 66,7 Sangat Sesuai 14 33,3 33,3 100,0 Total 42 100,0 100,0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 14 orang atau sebesar 33,3 %, yang menjawab sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau 7,1 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.49 Setiap karyawan memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja X3.6

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 28 | 66,7 | 66,7 | 69,0 |
| | Sangat Sesuai | 13 | 31,0 | 31,0 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 31,0 %, yang menjawab sesuai sejumlah 28 orang atau sebesar 66,7 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 66,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.50 Sanksi yang tegas diberikan bagi karyawan yang melanggar peraturan X3.7

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 7,1 |
| | Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 61,9 |
| | Sangat Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, yang menjawab sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau 4,8 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban

sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.51 Setiap karyawan melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 52,4 |
| | Sangat Sesuai | 20 | 47,6 | 47,6 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 20 orang atau sebesar 47,6 %, yang menjawab sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 50,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.52 Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat karyawan capai dengan baik X3.9

| _ | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Sesuai | 25 | 59,5 | 59,5 | 64,3 |
| | Sangat Sesuai | 15 | 35,7 | 35,7 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 35,7 %, yang menjawab sesuai sejumlah 25 orang atau sebesar 59,5 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 59,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8%.

Tabel 4.53 Setiap karyawan melaksanakan aturan jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan X3.10

| 70.10 | | | | | |
|-----------|----------------------|--|--|--|--|
| | | | Cumulative | | |
| Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | |
| i 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | | |
| 26 | 61,9 | 61,9 | 64,3 | | |
| i 15 | 35,7 | 35,7 | 100,0 | | |
| 42 | 100,0 | 100,0 | | | |
| | Frequency 1 26 i 15 | Frequency Percent 1 2,4 26 61,9 1 15 35,7 | Frequency Percent Valid Percent 1 2,4 2,4 26 61,9 61,9 15 35,7 35,7 | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 35,7 %, yang menjawab sesuai sejumlah 26 orang atau sebesar 61,9 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 61,9 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.54 Dengan pengetahuan yang karyawan miliki, setiap karyawan dapat menguasai bidang tugas yang lain

| | X3.11 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|
| | | | | | Cumulative | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | |
| | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 4,8 | |
| | Sesuai | 27 | 64,3 | 64,3 | 69,0 | |
| | Sangat Sesuai | 13 | 31,0 | 31,0 | 100,0 | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 31,0 %, yang menjawab sesuai sejumlah 27 orang atau sebesar 64,3 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau 2,4 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 64,3 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dan tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.55 Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan

| | A3.12 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|
| | | | | | Cumulative | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | |
| | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 7,1 | |
| | Sesuai | 26 | 61,9 | 61,9 | 69,0 | |
| | Sangat Sesuai | 13 | 31,0 | 31,0 | 100,0 | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 31,0 %, yang menjawab sesuai sejumlah 26 orang atau sebesar 61,9 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau 4,8 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 61,9 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.56 Dengan pengetahuan yang dimiliki, setiap karyawan dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 42,9 |
| | Sangat Sesuai | 24 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 24 orang atau sebesar 57,1 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 57,1 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sesuai dengan jumlah prosentase 42,9 %.

Tabel 4.57 Setiap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan penuh perhitungan dan ketelitian

| | | | - | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | | | | Cumulative |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Sesuai | 26 | 61,9 | 61,9 | 61,9 |
| | Sangat Sesuai | 16 | 38,1 | 38,1 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 26 orang atau sebesar 61,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 61,9 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat sesuai dengan jumlah prosentase 38,1 %.

Tabel 4.58 Didalam melakukan pekerjaan setiap karyawan memiliki kewaspadaan diri akan selalu berhati-hati

| | A3.15 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|
| | | | | | Cumulative | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | |
| Valid | Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 54,8 | |
| | Sangat Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 100,0 | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat sesuai dengan jumlah prosentase 45,2 %.

Tabel 4.59 Setiap karyawan memiliki inovasi yang tingg dalam menciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja X3.16

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 45,2 |
| | Sangat Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, yang menjawab sesuai

sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.60 Setiap karyawan menjaga sikap yang baik didalam lingkungan perusahaan x3.17

| | | | | Cumulative |
|---------------|---------------|----------------------------|--|--|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| Sangat Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |
| | Sangat Sesuai | Sesuai 21 Sangat Sesuai 21 | Sesuai 21 50,0 Sangat Sesuai 21 50,0 | Sesuai 21 50,0 50,0 Sangat Sesuai 21 50,0 50,0 Tatal 50,0 50,0 |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan dengan prosentase 50,0 %.

Tabel 4.61 Saling menghormati dan menghargai dan membina kerjasama dalam tugas dan tanggung jawab sesama karyawan

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 45,2 |
| | Sangat Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 45,2 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sesuai dengan jumlah prosentase 45,2 %.

Tabel 4.62 Setiap karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain

| Cumulative |
|----------------|
| |
| ercent Percent |
| 38,1 38,1 |
| 61,9 100,0 |
| 100,0 |
| |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 26 orang atau sebesar 61,9 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 38,1 %. Dari penjelasan tersebut

dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 61,9 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sesuai dengan jumlah prosentase 38,1 %.

Tabel 4.63 Masing-masing karyawan sopan dalam melayani konsumen

| | | | | Cumulative |
|---------------|---------------|----------------------------|--|---|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 40,5 |
| Sangat Sesuai | 25 | 59,5 | 59,5 | 100,0 |
| Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |
| | Sangat Sesuai | Sesuai 17 Sangat Sesuai 25 | Sesuai 17 40,5 Sangat Sesuai 25 59,5 | Sesuai 17 40,5 40,5 Sangat Sesuai 25 59,5 59,5 Tatal 50 50 50 50 50 |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 25 orang atau sebesar 59,5 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 59,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sesuai dengan jumlah prosentase 40,5 %.

4. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja (Y)

Pada variabel prestasi kerja ada 16 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan telah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel prestasi kerja yang sudah diolah menggunakan program SPSS 22:

Tabel 4.64 Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lainnya

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 6 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 57,1 |
| | Sangat Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,5 %, yang menjawab sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,5 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 6 orang atau sebesar 14,3 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 42,9 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 14,3 %.

Tabel 4.65 Melaksanakan pekerjaan dengan hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya

Y2 Cumulative Frequency Percent Valid Percent Percent Valid Kurang Sesuai 2 4,8 4,8 4,8 Sesuai 23 54,8 54,8 59,5 Sangat Sesuai 17 40,5 40,5 100,0 Total 100,0 100,0 42

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.66 Melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan penuh ketelitian dan konsentrasi

| | 13 | | | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|--|
| | | | | | Cumulative | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | | |
| Valid | Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 54,8 | | | |
| | Sangat Sesuai | 19 | 45,2 | 45,2 | 100,0 | | | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | | |
| | | | | | | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 19 orang atau sebesar 42,5 % dan yang menjawab sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat sesuai dengan jumlah prosentase 45,2 %.

Tabel 4.67 Karyawan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil kerja pekerjaan yang bermutu dan sesuai

| | 14 | | | | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|--|--|
| | | | | | Cumulative | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | | | |
| Valid | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | | | | |
| | Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 52,4 | | | | |
| | Sangat Sesuai | 20 | 47,6 | 47,6 | 100,0 | | | | |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | | | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 20 orang atau sebesar 47,6 %, yang menjawab sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 50,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.68 Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan

| 13 | | | | | | | | |
|-----------|-------------|-----------|---------|---------------|------------|--|--|--|
| | | | | | Cumulative | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent | | | |
| Valid Tid | lak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | | | |
| Ku | rang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 4,8 | | | |
| Se | suai | 27 | 64,3 | 64,3 | 69,0 | | | |
| Sa | ngat Sesuai | 13 | 31,0 | 31,0 | 100,0 | | | |
| To | tal | 42 | 100,0 | 100,0 | | | | |
| | | | | | 1 | | | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 31,0 %, yang menjawab sesuai sejumlah 27 orang atau sebesar 64,3 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 64,3 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dan tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.69 Selama bekerja, berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Sesuai | 25 | 59,5 | 59,5 | 59,5 |
| | Sangat Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,0 %, dan yang menjawab sesuai sejumlah 25 orang atau sebesar 59,5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 59,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat sesuai dengan jumlah prosentase 40,5 %.

Tabel 4.70 Hasil kinerja terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan

Υ7

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Sesuai | 27 | 64,3 | 64,3 | 69,0 |
| | Sangat Sesuai | 13 | 31,0 | 31,0 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 31,0 %, yang menjawab sesuai sejumlah 27 orang atau sebesar 64,3 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 64,3 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 4,8 %.

Tabel 4.71 Pekerjaan yang diterima bisa dilakukan sendiri tanpa bantuan rekan kerja yang lain

| | | | i e | | Cumulative |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Sangat Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Tidak Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 7,1 |
| | Kurang Sesuai | 5 | 11,9 | 11,9 | 19,0 |
| | Sesuai | 11 | 26,2 | 26,2 | 45,2 |
| | Sangat Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 %, yang menjawab sesuai sejumlah 11 orang atau sebesar 26,2 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 11,9 %, yang menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.72 Datang dan pulang kerja tepat waktu

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Kurang Sesuai | 2 | 4,8 | 4,8 | 7,1 |
| | Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 50,0 |
| | Sangat Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 %, yang menjawab sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 4,8 %, dan yang menjawab 198

tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 50,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.73 Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai

| | | | | | Cumulative |
|--------------|--------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid Sangat | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| Sesuai | | 28 | 66,7 | 66,7 | 69,0 |
| Sangat | Sesuai | 13 | 31,0 | 31,0 | 100,0 |
| Total | | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 31,0 %, yang menjawab sesuai sejumlah 28 orang atau sebesar 66,7 % dan yang menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 66,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.74 Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu sebelumnya

Y11

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Sesuai | 21 | 50,0 | 50,0 | 57,1 |
| | Sangat Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %, yang menjawab sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 50,0 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,1 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 50,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 7,1 %.

Tabel 4.75 Tugas tambahan yang diberikan tidak menganggu tugas sebelumnya

Y12

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 3 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Kurang Sesuai | 5 | 11,9 | 11,9 | 19,0 |
| | Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 59,5 |
| | Sangat Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

200

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 11,9 dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 7,1 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dan sesuai dengan prosentase 40,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 7,1 %.

Tabel 4.76 Setiap karyawan mampu bekerjasama dengan atasan maupun rekan kerja yang lain

| | | | 110 | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | | | | Cumulative |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 24 | 57,1 | 57,1 | 59,5 |
| | Sangat Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab sesuai sejumlah 24 orang atau sebesar 57,1 %, dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak

memilih jawaban sesuai dengan prosentase 57,1 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.77 Kemampuan komunikasi sudah berjalan baik pada setiap karyawan

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 4,8 |
| | Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 47,6 |
| | Sangat Sesuai | 22 | 52,4 | 52,4 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 22 orang atau sebesar 52,4 %, yang menjawab sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %, yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4 dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sangat sesuai dengan prosentase 52,4 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dan tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.78 Memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja didalam suatu pekerjan tertentu Y15

| - | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Kurang Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 24 | 57,1 | 57,1 | 59,5 |
| | Sangat Sesuai | 17 | 40,5 | 40,5 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 40,5 %, yang menjawab sesuai sejumlah 24 orang atau sebesar 57,1 % dan yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 57,1 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

Tabel 4.79 Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai Y16

| | | | | | Cumulative |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Tidak Sesuai | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Sesuai | 23 | 54,8 | 54,8 | 57,1 |
| | Sangat Sesuai | 18 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 responden (Karyawan Shafira Tour & Travel) yang menjawab sangat sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 42,9 %, yang menjawab sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 54,8 % dan yang menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,4. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai dengan prosentase 54,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,4 %.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan setelah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik merupakan tahapan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik memberikan gambaran model yang tepat. Berikut ini adalah uji asumsi klasik meliputi:

A. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melakukan pengujian terhadap populasi yang dinyatakan berdistribusi normal atau tidak.²⁰⁷ Karena model regresi yang tepat memiliki distribusi normal.²⁰⁸ Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji

²⁰⁷ Dwi Priyatno, "Mandiri Belajar SPSS", Jakarta: Buku Kita, 2008, 28.

²⁰⁸ Nuril Namirotus Sa'diyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. 69.

Kolmogorov-smirnov dengan taraf signifikansi lebih dari 0.05.²⁰⁹ Hasil uji normalitas data yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.80
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| | | Residual |
| N | | 42 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,32700524 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,124 |
| | Positive | ,124 |
| | Negative | -,082 |
| Test Statistic | | ,124 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,103 ^c |

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample kolmogorov-smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja sebesar 0,103. Karena signifikansi keseluruhan variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja berdistribusi normal.

B. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan multikolonieritas, yaitu adanya hubungan antar

_

²⁰⁹ Dwi Priyatno, "Mandiri Belajar SPSS", Jakarta: Buku Kita, 2008, 28.

variabel independen dalam model regresi. Prasyarat dalam pengujian ini adalah tidak terjadi multikolonieritas. Cara untuk mengetahui multikolonieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor* (VIF). Nilai diatas 0.1 dan dibawah 10 tidak terjadi multikolonieritas.²¹⁰ Hasil uji multikolonieritas bisa dilihat dibawah ini:

Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

| | Collinearit | Collinearity Statistics | | |
|-------------------|-------------|-------------------------|--|--|
| Model | Tolerance | VIF | | |
| 1 (Constant) | | | | |
| Budaya Organisasi | ,409 | 2,448 | | |
| Kompensasi | ,324 | 3,086 | | |
| Disiplin Kerja | ,376 | 2,656 | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil data uji multikolonieritas dengan analisis nilai diatas *Tolerance dan Variance influence Faktor (VIF)* menunjukkan variabel budaya organisasi (X1) adalah sebesar 0.409 lebih besar dari 0.1 dan 2.448 lebih kecil dari 10, variabel kompensasi (X2) adalah 0.324 lebih besar dari 0.1 dan 3.086 lebih kecil dari 10 dan variabel disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 0.376 lebih besar dari 0.1 dan 2.656 lebih kecil dari 10. Hal itu dapat dilihat bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolonieritas.

.

²¹⁰ *Ibid.,* 39.

C. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas pada umumnya sering terjadi pada model-model penelitian yang menggunakan data cross section dari pada time series. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data time series bebas dari heteroskedastisitas. Sedangkan, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Data penelitian tidak akan terdapat heteroskedastisitasi jika:²¹¹

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

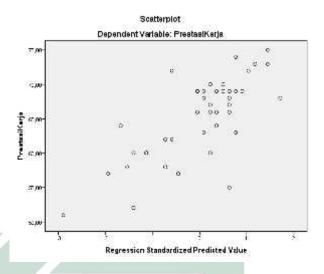
Uji Heterokedasisitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS 22 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.1

Hasil Uji Heterokedasisitas Budaya Organisasi

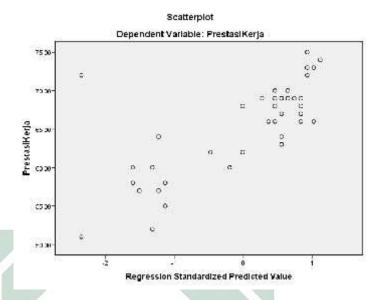
207

Nuril Namirotus Sa'diyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. 58.



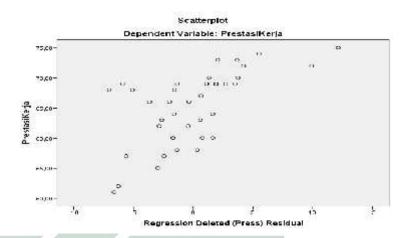
Berdasarkan *output scatterplot* diatas diketahui bahwa titiktitik acak diatas maupun dibawah angka 0 atau sumbuh Y, titiktitik tidak hanya diatas atau dibawah saja, dan penyebaran titik tidak berpola. Dari penjelasan tersebut, maka hal ini berarti model regresi memenuhi asumsi heteroskedatisitas dan tidak terjadi homokedastisitas, sehingga seluruh variabel layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedasisitas Kompensasi



Berdasarkan *output scatterplot* diatas diketahui bahwa titiktitik acak diatas maupun dibawah angka 0 atau sumbuh Y, titiktitik tidak hanya diatas atau dibawah saja, dan penyebaran titik tidak berpola. Dari penjelasan tersebut, maka hal ini berarti model regresi memenuhi asumsi heteroskedatisitas dan tidak terjadi homokedastisitas, sehingga seluruh variabel layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedasisitas Disiplin Kerja



Berdasarkan *output scatterplot* diatas diketahui bahwa titiktitik acak diatas maupun dibawah angka 0 atau sumbuh Y, titiktitik tidak hanya diatas atau dibawah saja, dan penyebaran titik tidak berpola. Dari penjelasan tersebut, maka hal ini berarti model regresi memenuhi asumsi heteroskedatisitas dan tidak terjadi homokedastisitas, sehingga seluruh variabel layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji linier regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel yang menjadi pokok dalam penelitian tersebut. Pengujian ini untuk mengetahui nilai hubungan kearah positif atau negatif. Selain itu, uji linier regresi berganda juga dapat memprediksi variabel dependen dimasa yang akan datang. Hal itu dapat dilihat dari nilai variabel independen mengalami kenaikan atau

penurunan. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagi berikut:

Tabel 4.82

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------------------|---------|----------------|----|
| PrestasiKerja | 65,2143 | 5,92858 | 42 |
| BudayaOrganisasi | 92,3571 | 7,37769 | 42 |
| Kompensasi | 71,1190 | 10,70264 | 42 |
| DisiplinKerja | 83,5476 | 5,82343 | 42 |

Tabel 4.83
Correlations

| | | Prestasi | Budaya | | Disiplin |
|---------------------|------------------|----------|------------|------------|----------|
| | | Kerja | Organisasi | Kompensasi | Kerja |
| Pearson Correlation | PrestasiKerja | 1,000 | ,740 | ,728 | ,772 |
| | BudayaOrganisasi | ,740 | 1,000 | ,745 | ,695 |
| | Kompensasi | ,728 | ,745 | 1,000 | ,768 |
| | DisiplinKerja | ,772 | ,695 | ,768 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | PrestasiKerja | • | ,000 | ,000 | ,000 |
| | BudayaOrganisasi | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | Kompensasi | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | DisiplinKerja | ,000 | ,000 | ,000 | |
| N | PrestasiKerja | 42 | 42 | 42 | 42 |
| | BudayaOrganisasi | 42 | 42 | 42 | 42 |
| | Kompensasi | 42 | 42 | 42 | 42 |
| | DisiplinKerja | 42 | 42 | 42 | 42 |

Tabel 4.84

Variables Entered/Removed^a

| | | Variables | |
|-------|---|-----------|--------|
| Model | Variables Entered | Removed | Method |
| 1 | Disiplin Kerja, | | |
| | Budaya Organisasi, Kompensasi ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. All requested variables entered.

Tabel 4.85

Model Summary

| | | | Adjusted R | Std. Error of |
|-------|-------------------|----------|------------|---------------|
| Model | R | R Square | Square | the Estimate |
| 1 | ,828 ^a | ,685 | ,660 | 3,455848 |

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi,

Kompensasi

Tabel 4.86

ANOVA^a

| | | Sum of | | | | |
|-------|------------|----------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 987,244 | 3 | 329,081 | 27,555 | ,000 ^b |
| | Residual | 453,828 | 38 | 11,943 | | |
| | Total | 1441,071 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi, Kompensasi

Tabel 4.87
Coefficients^a

| | | Unsta | ndardized | Standardized | | | | |
|---|----------------------|--------|------------|--------------|-------|------|--------------|------------|
| | | Coe | fficients | Coefficients | | | Collinearity | Statistics |
| M | odel | В | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -1,266 | 9,500 | | -,133 | ,895 | | |
| | Budaya Organisasi | ,264 | ,114 | ,328 | 2,306 | ,027 | ,409 | 2,448 |
| | Kompensasi | ,089 | ,089 | ,161 | 1,006 | ,321 | ,324 | 3,086 |
| | Disiplin Kerja | ,428 | ,151 | ,420 | 2,834 | ,007 | ,376 | 2,656 |

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

- a. Tabel "Descriptive Statistic", memberikan informasi mengenai besarnya mean (rata-rata) antar variabel. Rata-rata budaya organisasi sebesar 92,3571. Rata-rata untuk variabel kompensasi sebesar 71,1190. Rata-rata untuk variabael disiplin kerja 83,5476. Rata-rata untuk variabael prestasi kerja 65,2143. Simpangan baku untuk variabel budaya organisasi sejumlah 7,37769. Simpangan baku untuk variabel kompensasi sejumlah 10,70264. Simpangan baku untuk variabel disiplin kerja 5,82343. Simpangan baku untuk variabel prestasi kerja sejumlah 5,92858.
- b. Tabel "Corelations", memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel X1, X2, X3 dan Y. Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar 0.740 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat/tinggi dan signifikan (*p*

value (0.05). Nilai korelasi X2 dengan Y sebesar 0.728 dengan nilai p
value (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat/tinggi dan signifikan (p value < 0.05).
Nilai korelasi X3 dengan Y sebesar 0.772 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat/tinggi dan signifikan (p value < 0.05). Adapun tabel 8.88 sebagai patokan untuk menentukan kuatnya hubungan, sebagai berikut:

Tabel 8.88

Kekuatan Hubungan²¹²

| Nilai | Makna |
|-----------|----------------------------|
| 0.00-0.19 | Sangat Rendah/Sangat Lemah |
| 0.20-0.39 | Rendah/Lemah |
| 0.40-0.59 | Sedang |
| 0.60-0.79 | Tinggi/Kuat |
| 0.80-1.00 | Sangat Tinggi/Sangat Kuat |

- c. Tabel "Variabel Entered/Removed", menunjukkan bahwa semua variabel diikutkan dalam pengelolaan data.
- d. Tabel "Model Summary", memberikan informasi mengenai nilai R, sehingga nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi

_

²¹² Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010),233

antara variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0.828 (sangat tinggi/sangat kuat). *R Square* sebesar 0.685 (kontribusinya sebesar 0.685 x 100 %), hal ini menginformasikan bahwa variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 68,5 % dan sisanya 31,5 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

- e. Tabel "Standard Eror of the Estimate" dengan besaran nilai 3,45584.

 Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Nilai standard of the estimate harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 5,92858 (dilihat ditabel std. Deviation). Nilai SEE lebih kecil saat dibandingkan dengan nilai simpangan baku, maka model regresi ini bisa dipergunakan sebagai predictor prestasi kerja.
- f. Tabel "Anova" menguatkan interprestasi bahwa hubungan variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3) dan prestasi kerja (Y) adalah sangat signifikan. Hal itu terlihat dari nilai F sebesar 27,555 dengan melihat nilai signifikan (*p value* < 0,05), sehingga didapati nilai signifikan F sebesar 0,000<0,05. Hal itu menjelaskan bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan.

g. Tabel "Coefficients" memberikan informasi garis persamaan regresi.
Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 1,266 + 0,264(0) + 0,089(0) + 0,428(0)$$

Artinya, apabila budaya organisasi = 0 (X1=0), kompensasi = 0 (X2=0), dan disiplin kerja = 0 (X3=0) maka prestasi kerja sebesar 1,266.²¹³ Pernyataan diatas menjelaskan bahwa budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak memiliki nilai (X1, X2, X3 = 5), maka variabel prestasi kerja memiliki nilai sebesar 1,266.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja

| | | Prestasi |
|-----------------|-------------------|----------|
| | | Kerja |
| Sig. (1-tailed) | Prestasi Kerja | |
| | Budaya Organisasi | ,000 |
| | Kompensasi | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,000 |

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan *variable independent* apakah adanya ke-validan yang digunakan untuk

Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), 282.

prediksi *variable dependent*. Table 4.83 "Correlations" pada kolom Sig. bagian budaya organisasi dengan hipotesis di atas yaitu:

Nilai p value (sig) > 0,05 adalah Ho diterima yang artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Nilai p value (sig) < 0,05 adalah Ho ditolak yang artinya koefisien regresi signifikan.

Dengan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh antara budaya organisasi dengan prestasi kerja.

Ho : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dengan prestasi kerja.

Nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0,000 < 0,05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk nilai *p value* (sig) variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa Ho ditolak yang artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Shafira Lintas Semesta.

2. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja

| | | Prestasi |
|-----------------|-------------------|----------|
| | | Kerja |
| Sig. (1-tailed) | Prestasi Kerja | |
| | Budaya Organisasi | ,000 |
| | Kompensasi | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,000 |

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen apakah adanya ke-validan yang digunakan untuk prediksi variabel dependen. Table 4.83 "Correlations" pada kolom Sig. bagian kompensasi dengan hipotesis di atas yaitu:

Nilai p value (sig) > 0,05 adalah Ho diterima yang artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Nilai p value (sig) < 0,05 adalah Ho ditolak yang artinya koefisien regresi signifikan.

Dengan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja.

Ho : Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja.

Nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0,000 < 0,05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk nilai *p value* (sig) variabel kompensasi adalah sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel kompensasi memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa Ho ditolak yang artinya ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Shafira Lintas Semesta.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

| | | Prestasi Kerja |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Sig. (1-tailed) | Prestasi Kerja | |
| | Budaya Organisasi | ,000 |
| | Kompensasi | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,000 |

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variable independent apakah adanya kevalidan yang digunakan untuk prediksi variable dependent. Table 4.83 "Correlations" pada kolom Sig. bagian disiplin kerja dengan hipotesis di atas yaitu:

Nilai p value (sig) > 0,05 adalah Ho diterima yang artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Nilai p value (sig) < 0,05 aadalah Ho ditolak yang artinya koefisien regresi signifikan.

Dengan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Ho: Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Tabel di atas menunjukkan, bahwa nilai p value untuk konstanta sebesar 0,000 < 0,05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai p value (sig) variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,000 < 0,05, maka variable disiplin kerja memiliki nilai signifikan. Melalui penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa Ho ditolak yang artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di karyawan PT. Shafira Lintas Semesta.

4. Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

| Model | | Sig. |
|-------|------------|-------------------|
| 1 | Regression | ,000 ^b |

Dari hasil uji simultan menunjukkan variabel independen budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen prestasi kerja dengan nilai yang signifikan. Hasil uji secara keseluruhan atau simultan dapat dilihat pada tabel 4.86 "*Anova*" pada kolom Sig. dengan hipotesis:

Ha: Ada pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Ho: Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel 4.86 "Anova" dapat diketahui, bahwa nilai signifikan variable *independent* terhadap variable *dependent* berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* 0,000 < 0,05. Hal tersebut menyatakan, bahwa budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian Ho ditolak, yang artinya ada pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Shafira Lintas Semesta..

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diterangkan bahwa masing-masing variabel sebagai berikut:

 Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta secara parsial.

a. Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja

Tabel 4.83 tentang "Correlations" menjelaskan, bahwa nilai *p value* variabel budaya organisasi adalah 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai yang signifikan dengan Ho yang ditolak. Ho ditolak berarti menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Shafira Lintas Semesta.

Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator variabel budaya organisasi yang mempengaruhi indikator dari variabel prestasi kerja. Variabel budaya organisasi memiliki indikator inovasi dalam pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap kelompok dan agresivitas. Sedangkan untuk indikator pada variabel prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas Kerja, ketepatan waktu dan kerjasama. Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel prestasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

b. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel 4.83 tentang *Correlations*" menjelaskan, bahwa nilai p value variabel kompensasi adalah 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel kompensasi memiliki nilai yang signifikan dengan Ho yang ditolak. Ho ditolak berarti

menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Shafira Lintas Semesta.

Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator dari variabel kompensasi yang mempengaruhi indikator dari variabel prestasi kerja. Variabel kompensasi memiliki indikator kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Sedangkan untuk indikator pada variabel prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas Kerja, ketepatan waktu dan kerjasama. Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel prestasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel 4.83 tentang *Correlations*" menjelaskan, bahwa nilai *p value* variabel disiplin kerja adalah 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai yang signifikan dengan Ho yang ditolak. Ho ditolak berarti menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Shafira Lintas Semesta.

Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator dari variabel disiplin kerja yang mempengaruhi indikator dari variabel prestasi kerja. Variabel disiplin kerja memiliki indikator kehadiran, ketaatan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja,

tingkatan kewaspadaan diri dan bekerja etis. Sedangkan untuk indikator pada variabel prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerjasama. Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel prestasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.000.

2. Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta secara simultan

Berdasarkan tabel 4.86 tentang "Anova" dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* 0.000 < 0.05. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja memiliki nilai yang signifikan dengan Ho yang ditolak. Ho ditolak berarti menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Shafira Lintas Semesta.

Budaya organisasi, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan Hamdani yang dikutip oleh Suwandi, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di salah satunya adalah budaya organisasi.²¹⁴ Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini dikarenakan, budaya organisasi dibangun dari keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.²¹⁵

Pada dasarnya budaya organisasi didalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Menurut Kreitner dan kinicki yang dikutip oleh Teman Koesmono mengemukakan, bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi, maka perlu adanya prekat sosial. Mengacu pada pendapat Robbins yang dikutip oleh Wilson Bangun, faktorfaktor yang digunakan dalam pengukuran budaya organisasi meliputi, inovasi dalam pengambilan risiko, perhatian secara detail, orientasi terhadap hasil, orientasi kepada individu, orientasi terhadap kelompok dan agresivitas.

_

²¹⁴ Suwandi, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja", Jurnal Analitika, Vol.8, Desember 2016, 142.
²¹⁵ Ibid., 142.

H. Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur", Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.7, No.2, September 2015, 167.

Wilson Bangun, "Budaya Organisasi : Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan", Jurnal Manajemen, Vol.8, No.1, November 2008, 41.

Sedangkan, kompensasi dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Handoko yang dikutip oleh Kalista & Bambang mengemukakan, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sistem kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah dicapai. ²²⁰

Kemudian, disiplin kerja berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja, karena disiplin menyangkut unsur ketaatan dan kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Agung Setiawan berpendapat, bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan itu sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawab

²¹⁹ Kalista dan Bambang, "Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja KaryawanDengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan ", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.61, No.1, Agustus 2018, 202.
²²⁰ Ibid., 202.

²²¹ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 4.

dengan baik.²²² Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Menurut Bittel dan Newstrom yang dikutip oleh Carnila menegaskan, bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan amanah di tempat kerja.²²³

Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan bik dan tepat waktu.²²⁴

Dari pernyataan di atas bisa diambil kesimpulan, bahwa budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti. Bagaimana budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan disuatu perusahaan.

Berdasarkan table 4.86 tentang "Anova" dapat diketahui, bahwa variabel independen di atas memiliki peran terhadap

²²² Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1246.

²²³ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 4 ²²⁴ Ibid.. 4.

peningkatan variabel dependen secara bersama-sama. Jika hasil pengujian di atas menunjukkan tingkat pengaruh budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersamaan terhadap variabel prestasi kerja (Y) nilainya melihatkan signifikansi, maka penjelasan teori diatas menunjukkan kesesuaian antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

- Nilai hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja secara parsial
 - a. Nilai hubungan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja

Tabel 4.83 tentang "Correlations" memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai korelasi budaya organisasi (X1) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0.740 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, antara variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat/tinggi dengan nilai signifikan (p value<0.05). Hal itu menjelaskan bahwa semakin kuat atau semakin tinggi variabel budaya organisasi, maka semakin kuat atau tinggi prestasi kerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta. Pernyataan di atas dapat diperkuat pada tabel 4.88 tentang kekuatan hubungan yang menunjukkan, bahwa nilai 0.60 sampai 0.79 dapat dimaknai bahwa

kuat atau tingginya nilai hubungan dari suatu variabel. Adapun teori pendukung tentang pernyataan diatas adalah sebagai berikut:

Budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti dari suatu nilai yang ada. Budaya organisasi yang dimaksud akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku yang membentuk sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya. Dikarenakan norma-norma itu baik dan benar mulai dari pimpinan sampai pada karyawan operasional.²²⁵

Budaya organisasi, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan Kast yang dikutip oleh Yanti Budiasih mengemukakan, bahwa "budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi saling mempengaruhi sesama anggota, struktur, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku". Budaya organisasi mempunyai dampak yang semakin kuat dan besar terhadap prestasi organisasi maupun karyawan. Organisasi atau perusahaan yang berhasil akan

Noor Arifin, "Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara", Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Vol.8, No.2, November 2010, 175.

²²⁶Yanti Budiasih, "Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT.XX di Jakarta)", Jurnal Liquidity, Vol.1, No.2, Juli-Desember 2012, 100.

memperoleh satu kesamaan eksternal yang baik. Budaya dalam organisasi juga akan dibentuk sesuai strategi dan lingkungannya. ²²⁷ Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini dikarenakan, budaya organisasi dibangun dari keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. ²²⁸

Budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai rantai pengikat untuk proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengacu pada pendapat Robbins yang dikutip oleh Wilson Bangun, faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran budaya organisasi meliputi, inovasi dalam pengambilan risiko, perhatian secara detail, orientasi terhadap hasil, orientasi kepada individu, orientasi terhadap kelompok dan agresivitas. Hal itu dapat dilihat dari hasil analisis regresi bahwa budaya organisasi memiliki nilai hubungan sebesar

_

²²⁷Yanti Budiasih, "Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT.XX di Jakarta)", Jurnal Liquidity, Vol.1, No.2, Juli-Desember 2012, 100.

²²⁸ Suwandi, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja", Jurnal Analitika, Vol.8, Desember 2016, 142.

Dwi Irawati, *"Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Melalui Sosialisasi Budaya Organisasi"*, Jurnal Manajemen & Bisnis, No.2, 2009, 4

²³⁰ Wilson Bangun, "Budaya Organisasi : Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan", Jurnal Manajemen, Vol.8, No.1, November 2008, 41.

0,740. Nilai 0,740 merupakan hasil kontribusi yang kuat atau tinggi yang diperoleh perusahaan dari prestasi kerja.

b. Nilai hubungan antara kompensasi terhadap prestasi kerja

Tabel 4.83 tentang "Correlations" memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel kompensasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai korelasi antara kompensasi (X2) dengan prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0.728 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, antara kompensasi dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat/tinggi dengan nilai signifikan (p value<0.05). Hal itu menjelaskan bahwa semakin kuat atau semakin tinggi variabel kompensasi, maka semakin kuat atau tinggi prestasi kerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta. Pernyataan di atas dapat diperkuat melalui table 4.88. Pada tabel itu menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0.60 sampai 0.79 dapat dimaknai bahwa kuat atau tingginya nilai hubungan dari suatu variabel. Adapun teori pendukung tentang pernyataan diatas adalah sebagai berikut:

Salah satu cara manaejemen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui kompensasi.²³¹ Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena karyawan telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi

²³¹ Audi Surya., et. al, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sahabat Purba dan Arta Kantor Pusat Semarang", 3.

kemajuan perusahaan. Kompensasi juga berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.²³²

Kompensasi dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh dikutip oleh Kalista Handoko & Bambang juga yang mengemukakan, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sistem kompensasi. 233 Pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mendorong karyawan. semangat kerja Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah dicapai.²³⁴

Menurut Wilson Bangun kompensasi dibagi menjadi dua. Pertama, kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kedua, kompensasi non-

-

²³²Ririvega Kasenda, "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado", Jurnal EMBA, Vol.1, No.3, Juni 2013, 854.

Kalista dan Bambang, "Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja KaryawanDengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan ", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.61, No.1, Agustus 2018, 202.

²³⁴ *Ibid.*, 202.

finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hal itu dapat dilihat dari hasil analisis regresi bahwa budaya organisasi memiliki nilai hubungan sebesar 0,728. Nilai 0,728 merupakan hasil kontribusi yang kuat atau tinggi yang diperoleh perusahaan dari prestasi kerja.

c. Nilai hubungan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Tabel 4.83 tentang "Correlations" memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai korelasi antara disiplin kerja (X3) dengan prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,772 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, antara disiplin kerja dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat/tinggi dengan nilai signifikan (p value<0.05). Hal itu menjelaskan bahwa semakin kuat atau semakin tinggi variabel disiplin kerja, maka semakin kuat atau tinggi prestasi kerja karyawan PT. Shafira Lintas Semesta. Pernyataan di atas dapat diperkuat melalui table 4.88. Pada tabel itu menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0.60 sampai 0.79 dapat dimaknai bahwa kuat atau tingginya nilai hubungan dari suatu variabel. Adapun teori pendukung tentang pernyataan diatas adalah sebagai berikut:

.

²³⁵ Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Erlangga, Jakarta: 2012, 255.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan dan kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan.²³⁶ Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Agung Setiawan berpendapat, bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apab<mark>ila</mark> karyawan itu sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawab dengan baik.²³⁷ Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Menurut Bittel dan Newstrom yang dikutip oleh Carnila menegaskan, bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan amanah di tempat kerja.²³⁸

.

²³⁶ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 4.

Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1246

²³⁸ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 4

Penerapan disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu. Hal itu dapat dilihat dari hasil analisis regresi, bahwa budaya organisasi memiliki nilai hubungan sebesar 0,772. Nilai 0,772 merupakan hasil kontribusi yang kuat atau tinggi yang diperoleh perusahaan dari prestasi kerja.

4. Nilai hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja secara simultan

Berdasarkan tabel 4.85 tentang "*Model Summary*" memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan dapat dilihat pada kolom R. Nilai hubungan antara variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai hubungan terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,828. Nilai R 0,828 menunjukkan nilai hubungan sangat kuat atau sangat tinggi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Pernyataan di atas dapat diperkuat pada tabel 4.60. Tabel tersebut menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan antara nilai

-

²³⁹ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 4.

0,80 sampai 1,00 dimaknai sebagai nilai yang sangat kuat atau sangat tinggi. Nilai hubungan pada analisis regresi yang dilakukan peneliti pada kolom R sebesar 0,828. Nilai 0,828 merupakan nilai yang melibihi 0,80. Oleh sebab itu, nilai tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat atau tinggi pada suatu variabel.

Meskipun demikian, variabel budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 68,5 %. pernyataan tersebut ditunjukkan melalui nilai R square sebesar 0,685 (kontribusinya sebesar 0,685 x 100 %). Hasil dari perkalian tersebut menunjukkan nilai sebesar 68,5 % dan sisanya 31,5 % dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai sumbangan yang tinggi diberikan oleh variabel budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,685 atau jika dipersenkan menjadi 68,5 %.

Budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja merupakan bagian yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan salah satu fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilainilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini juga dapat berfungsi sebagai kontrol atas perilaku para karyawan. Untuk menciptakan persatuan dan kesatuan, tidak lagi terpecah-pecah

dalam kelas-kelas secara tradisional.²⁴⁰ Dengan saling menguatkan antara satu dengan yang lainnya, maka akan terlihat semakin kokoh kekuatan yang ada dalam suatu organisasi dan secara tidak langsung akan membuat seorang karyawan akan mendapatkan prestasi kerja yang didapat.

Hal itu juga sama dengan pemberian kompensasi yang merupakan bagian dari terbentuknya prestasi kerja karyawan. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan prestasi kerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustasi. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian, maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

_

²⁴⁰ Bambang Subandi, "Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi", Surabaya: INDES Yogyakarta, 2016. 330.

²⁴¹ Ninuk Muljani, *"Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan"*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.4, No.2, September 2002, 119.

²⁴² Christilla O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratu Mbuy Sang Manado", Jurnal EMBA, Vol.1, No.4, Desember 2013, 654

Begitu juga dengan disiplin kerja karyawan yang merupakan bagian dari terbentuknya prestasi kerja karyawan. Menurut Sinungan yang dikutip oleh Carnila, dkk, bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan organisasi untuk tujuan tertentu. Tujuan bagi karyawan dalam hal kedisiplinan kerja salah satunya untuk meraih prestasi kerja. Penerapan disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja.

Penjelasan di atas dapat diketahui, bahwa pengujian antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja memiliki kaitan antara satu dan lainnya. Hal tersebut dapat dilihat dari sumbangan kontribusi yang diberikan sebesar 68,5 % yang merupakan sumbangan kontribusi dari prestasi kerja karyawan di PT Shafira Lintas Semesta.

 Diantara variabel budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja

-

²⁴³ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 3.

²⁴⁴ Carnila M.D Parhusip, Mochammad Al. Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.1, April 2014, 4.

| | Prestasi Kerja |
|------------------|----------------|
| PrestasiKerja | 1,000 |
| BudayaOrganisasi | ,740 |
| Kompensasi | ,728 |
| DisiplinKerja | ,772 |

Berdasarkan tabel 4.83 "Correlations" memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Nilai korelasi budaya organisasi (X1) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0.740 dan memiliki hubungan yang kuat/tinggi dengan nilai signifikan (p value<0.05). Nilai korelasi antara kompensasi (X2) dengan prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0.728 dan memiliki hubungan yang kuat/tinggi dengan nilai signifikan (p value < 0.05). Nilai korelasi antara disiplin kerja (X3) dengan prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,772 dan memiliki hubungan yang kuat/tinggi dengan nilai signifikan (p value<0.05). Dari variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) dapat diketahui nilai hubungan yang paling kuat atau dominan adalah variabel disiplin kerja. Dikarenakan variabel disiplin kerja memiliki hubungan paling tinggi sebesar 0,772. Sedangkan, variabel budaya organisasi mempunya nilai hubungan yang sedang dengan nilai sebesar 0.740. Akan tetapi juga berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Kemudian pada variabel kompensasi mempunyai nilai hubungan yang paling kecil dengan nilai sebesar 0.728. Akan tetapi juga berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

 Prediksi budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dalam tabel 4.85 tentang "Model Summary", nilai dari Standart Error of Estimate (SEE) adalah sebesar 3,45584. Nilai itu berfungsi untuk menguji model regresi apakah berfungsi sebagai prediktor dengan baik atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku (standart deviation) pada tabel 4.82. Dalam pengujian ini, standart deviation memiliki nilai sebesar 5,92858 (dilihat ditabel std. Deviation). Melalui nilai tersebut, dapat diketahui bahwa nilai SEE lebih kecil dari nilai standart deviation. Oleh sebab itu, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada prestasi kerja di masa yang akan datang. Berdasarkan tabel 4.87 (coefficients) memberikan informasi garis persamaan regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 1,266 + 0,264 (X_1) + 0,089 (X_2) + 0,428 (X_3)$$

$$Y = 1,266 + 0,264 (0) + 0,089 (0) + 0,428 (0)$$

$$Y = 1,266 + 0 + 0 + 0$$

$$Y = 1,266$$

Artinya, apabila budaya organisasi = 0 (X1=0), kompensasi = 0 (X2=0), dan disiplin kerja = 0 (X3=0) maka prestasi kerja sebesar

1,266. Pernyataan diatas menjelaskan bahwa budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak memiliki nilai (X1, X2, X3 = 5), maka variabel prestasi kerja memiliki nilai sebesar 1,266. Namun, jika budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dinaikkan menjadi 5 poin (X1, X2, X3 = 5), maka variabel prestasi kerja memiliki nilai sebesar 5,171. Adapun, cara untuk menentukan kenaikan variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) menjadi 5 poin, sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,266 + 0,264 (X_1) + 0,089 (X_2) + 0,428 (X_3)$$

$$Y = 1,266 + 0,264 (5) + 0,089 (5) + 0,428 (5)$$

$$Y = 1,266 + 1,32 + 0,445 + 2,14$$

$$Y = 5,171$$

Hasil perhitungan di atas menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dinaikkan menjadi 5 poin. Hasil ternyata dapat diprediksi bahwa prestasi kerja akan naik menjadi 5,171. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dapat menjadi prediksi terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di PT. BPW Shafira Lintas Semesta. Oleh karena itu, pihak PT. BPW Shafira Lintas Semesta untuk terus meningkatkan budaya

organisasi, kompensasi dan disiplin kerjanya. Supaya, budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan dan lebih baik kedepannya. Peningkatkan budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja dapat memberikan manfaat bagi karyawan di PT. BPW Shafira Lintas Semesta. Karena, budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja dapat memprediksi prestasi kerja karyawan PT.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dirumuskan serta hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta (Shafira Tour & Travel) secara parsial.
 - a. Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel 4.83 pada model regresi, diperoleh nilai p value variabel budaya organisasi sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut terlihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai yang signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak. Dengan demikian, H1 diterima, berarti menunjukkan secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPW Shafira Lintas Semesta.

b. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja

Dari hasil analisis model regresi, ditemukan bahwa nilai p value variabel kompensasi sebesar 0,000 < 0,05. Hal tersebut terlihat bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai yang

signifikan. Nilai 0,000 menunjukkan bahwa Ho ditolak. Maka H1 diterima dan menunjukkan secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPW Shafira Lintas Semesta.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Hasil nilai *p value* variabel disiplin kerja sebesar 0,000 < 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai yang signifikan. Disimpulkan, bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPW Shafira Lintas Semesta.

 Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta secara simultan

Berdasarkan tabel 4.86 tentang "Anova" dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* 0.000 < 0.05. Hal itu menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian Ho ditolak, artinya ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja

secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPW Shafira Lintas Semesta.

- Nilai hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja secara parsial
 - d. Nilai hubungan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel 4.83 memberikan informasi bahwa nilai korelasi budaya organisasi (X1) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0.740 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, pernyataan itu memiliki hubungan yang kuat/tinggi. Hal itu menjelaskan bahwa semakin kuat atau semakin tinggi variabel budaya organisasi, maka semakin kuat atau tinggi prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta.

e. Nilai hubungan antara kompensasi terhadap prestasi kerja

Dari hasil analis memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel kompensasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0.728 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000 dan menunjukkan hubungan yang kuat/tinggi. Semakin kuat atau semakin tinggi variabel kompensasi, maka semakin kuat atau tinggi prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta. Variabel kompensasi memiliki nilai hubungan sebesar 0,728. Nilai

0,728 merupakan hasil kontribusi yang kuat atau tinggi yang diperoleh perusahaan dari prestasi kerja.

f. Nilai hubungan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Dilihat dari tabel 4.83 memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,772 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat/tinggi. Nilai 0,772 merupakan hasil kontribusi yang kuat atau tinggi yang diperoleh perusahaan dari prestasi kerja karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta.

4. Nilai hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja secara simultan

Berdasarkan tabel 4.85 tentang "Model Summary" memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan dapat dilihat pada kolom R. Nilai hubungan antara variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai hubungan terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,828. Hal ini menunjukkan adanya nilai hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

 Diantara variabel budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja

Dari Tabel 4.83 memberikan informasi mengenai nilai variabel yang memiliki hubungan tertinggi atau paling dominan. Berdasarkan nilai pada tabel tersebut, bahwa variabel yang paling dominan diantara budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja adalah disiplin kerja. Dikarenakan variabel disiplin kerja memiliki hubungan paling tinggi sebesar 0,772

 Prediksi budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

"Model Summary", nilai dari Standart Error of Estimate (SEE) adalah sebesar 3,45584. Nilai itu berfungsi untuk menguji model regresi apakah berfungsi sebagai prediktor dengan baik atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku (standart deviation) pada tabel 4.82, yaitu sebesar 5,92858. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku (standart deviation), maka mode regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada prestasi kerja di masa yang akan datang. Berdasarkan tabel 4.87 (coefficients) Artinya, apabila budaya organisasi = 0 (X1=0), kompensasi = 0 (X2=0), dan disiplin kerja = 0 (X3=0) maka prestasi kerja sebesar 1,266. Namun, jika budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan

disiplin kerja (X3) dinaikkan menjadi 5 poin (X1, X2, X3 = 5), maka variabel prestasi kerja memiliki nilai sebesar 5,171.

B. Saran Peneliti Selanjutnya

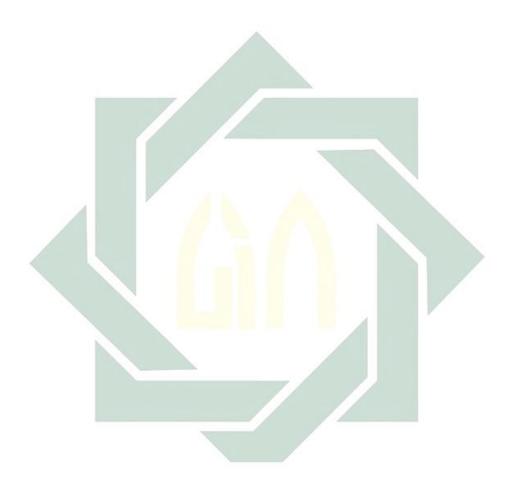
Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

- 1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah atau menemukan variabel baru yang dapat memprediksi adanya pengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga akan memperoleh informasi baru bahwa ada variabel lain dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, selain dari budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja yang digunakan peneliti dalam tugas akhirnya.
- Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan obyek penelitian yang lainnya agar obyek yang lain dapat dijadikan obyek penelitian.
 Sehingga hasil penelitiannya pun dapat menggambarkan secara umum dan lebih luas atau lebih bervariasi.
- Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan variabel disiplin kerja di PT. BPW Shafira Lintas Semesta, dikarenakan di Shafira pengaruh yang paling kuat adalah disiplin kerja.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini telah dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan didalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data,

sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban yang tidak menunjukkan kenyataan sebenarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, Akbar Risky. 2013. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No. 4.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ariani, Fahmi. 2018. Skripsi. Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Arifin, Noor. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara. Jurnal Ekonomi & Pendidikan. Vol.8, No.2.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta. Rieneka cipta.
- Aris Baharuddin., et. al., Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Profit. Vo. 06, No. 02.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Bangun, Wilson. 2008. Budaya Organisasi : Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. Jurnal Manajemen. Vol.8, No.1.
- Budiasih, Yanti. 2012. Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT.XX di Jakarta). Jurnal Liquidity. Vol.1, No.2.
- Budiyono, Amirullah Haris. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Carnila., et. al., 2014. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang

- Kayutangan Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.9, No.1.
- Cindi Ismi Januari., et. al., 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 24, No. 2.
- Ernie dan Kurniawan. 2005. Pengantar Manajemen, Jakarta. PRENADAMEDIA Group.
- Fauziah, Asmaul. 2011. Skripsi Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perekrutan Jama'ah Haji di KBIH An-Nur Surabaya. Prodi Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Fathqurrezza, Iqbal. 2018. Skripsi Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Mobile Marketing Sharia (MMS) Bank BTPN Syariah Area Bojonegoro. Prodi Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Hasibuan, Melayu. 2007. Manajemen Organisasi. Jogjakarta. Cakrawala.
- Hesti dan Sukirno. 2002. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta). Jurnal Nominal. Vo.1, No.1.
- Hidayat, Zainul. 2015 . *Memanage Performance* Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi. Jurnal WIGA.Vol.5, No.1.
- Hidayat, Muchtar. 2010. Pengaruh Faktor-Faktor Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Para Pegawai Dinas Pendapatan Kalimantan Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Vol.6, No.3.
- Ida dan Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol.10, No.2.
- I Ketut Febri dan I G. A. Dewi. 2016. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa

- Mahapala Sanur-Denpasar, Bali. E-Journal Manajemen Unud. Vol. 5, No. 2.
- Irawati, Dwi. 2009. Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Melalui Sosialisasi Budaya Organisasi. Jurnal Manajemen & Bisnis. No.2.
- I Wayan Tresna dan I Gede Riana. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & SPA Ubud, Gianyar. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Umud Bali, Indonesia.
- Kalista dan Bambang. 2018. Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja KaryawanDengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.61, No.1.
- Karim, Nurlia. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Exspress Manado. Jurnal EMBA. Vol.1, No.4.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA. Vol.1, No.3.
- Koesmono, Teman. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol.7, No.2.
- Manoppo, Rivo. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Selatan. Jurnal EMBA. Vol.3, No.3.
- Maris, Nadia Saskiani. 2016. Skripsi. Pengaruh Kesetaraan Jender,
 Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktfitas
 Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.

- Surabaya, Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Martono, Nanang. 2010. Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS. Yogyakarta. Gava Media.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol.4, No.2.
- Mulyanto. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Telkom Kandatel Surakarta. Vol.1, No.2.
- Munir dan Wahyu. 2006. Manajemen Dakwah. Jakarta. PRENADAMEDIA GROUP.
- Mustikasari, Karina. 2014. Skripsi Peranan Kegiatan Spritual Dalam Pencapaian Prestasi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya). Prodi Ekonomi Syariahn Fakultas Syariah Dan Ekonomi. Islam Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.
- Mondiani, Tria. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.1, No.1.
- Nuril Amirotus Sa'diyah. 2017. Skripsi Pengaruh Kepuasan Kerja
 Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan
 Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada
 Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan
 Ampel Surabaya. Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas
 Dakwah dan Komunikasi.

- Pipin dan Risa. 2017. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung). Universitas Tarumanegara. Jakarta.
- Priyanto, Dwi. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Jakarta. Buku Kita.
- Posuma, Christilia O. 2013. Kompetensi, Kompensasi. Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratu Mbuysang Manado. Jurnal EMBA. Vol.1, No.4.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Trhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntasi Terapan. Vol.3, No.1.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Vol.13, No.1.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.1, No.4.
- Subandi, Bambang. 2016. Manajemen Organisasi Dalam Hadis Nabi. Surabaya. INDES. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. CV. Alfabeta.
- Suwandi. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Analitika. Vol.8.

- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.1, No.1.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Tim Penyusun. 2015. Penyusunan Buku Panduan Skripsi. Surabaya. Manajemen Dakwah.
- Widhiastuti, Hardani. 2002. Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja. Jurnal Psikologi. No.1.
- Windy dan Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabya). Vol.2, No.2.