

**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 Organisasi, Kompetensi 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 atau 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,



**Muhammad Bayu Wijaya Putra**  
NIM. B94215060

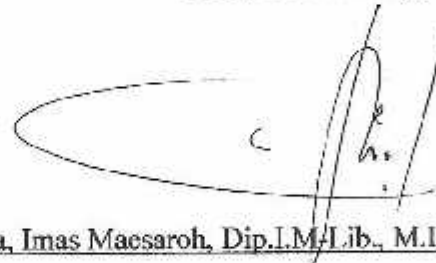
## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Muhammad Bayu Wijaya Putra  
Nomor Induk Mahasiswa : B94215060  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, 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.LM/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

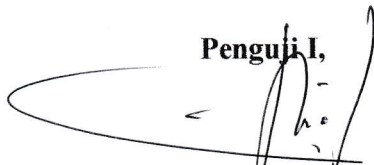
Mengesahkan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Dekan,  
  
**Dr. H. Abd. Halim, M.Ag**  
NIP. 196307251991031003



Penguji I,



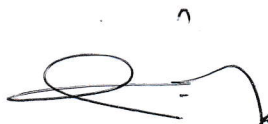
**Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib-M.Lib, Ph.D**  
NIP. 195903171994031001

Penguji II,



**H. Mufti Labib, Lc, MCL**  
196401021999031001

Penguji III,



**Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si**  
197512302003121001

Penguji IV,



**Airlangga Bramayudha, M.M**  
NIP. 197912142011011005



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. 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 akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang beranda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUHAMMAD BAYU WIJAYA PUTRA  
NIM : B94215060  
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI/MANAJEMEN DAKWAH  
E-mail address : bayuwijaya211@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

“PENGARUH BURDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BPW SHAFIRA LINTAS SEMESTA

(SHAFIRA TOUR AND TRAVEL)”

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 Februari 2019

Penulis

  
(Muhammad Bayu Wijaya Putra)  
nama terang dan tanda tangan

































































































































































































































































































































































































































































































































































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 melebihi 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  $0,685 \times 100 \%$ ). 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 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, tidak lagi terpecah-pecah









	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 mempunyai 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.

























- 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 . *Memmanage 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 Karyawan Dengan 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 Produktifitas Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.







- 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 Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi 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.

