

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGURUS PMII
CABANG SURABAYA PERIODE 2019-2020**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Guna Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)



Dosen Pengampu:

H. Mufti Labib, Le, MCL.

Disusun Oleh:

Maisur Kafabiy (B94215052)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maisur Kafabiy

NIM : B94215052

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul, Pengaruh budaya organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Cabang Surabaya Periode 2019-2020 adalah murni hasil karya penulis, kecuali kutipan-kutipan yang telah dirujuk sebagai bahan referensi.

Surabaya, 04 Februari 2022

Yang menyatakan



Maisur Kafabiy
NIM. B94215052

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : MAISUR KAFABIY

NIM : B94215052

Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGURUS PMII CABANG SURABAYA PERIODE 2019-2020**

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 2022

Menyetujui

Dosen Pembimbing,



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

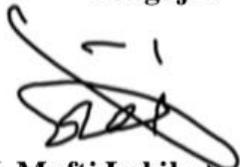
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Pengurus PMII Cabang Surabaya
Periode 2019-2020**

Telah diuji dan dinyatakan lulus di depan para tim penguji skripsi
pada tanggal 04 Februari 2022

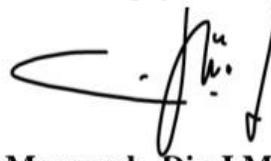
Tim Penguji

Penguji I



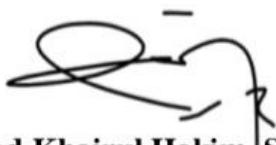
H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

Penguji II



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib.,Ph.D.
NIP.196605141992032001

Penguji III



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

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 4 Februari 2022
Dekan,



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

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 bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Maisur Kafabiy
NIM : B94215052
Fakultas/Jurusan : Manajemen Dakwah
E-mail address : Maisurkafabiy95@gmail

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 BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PENGURUS PMII CABANG SURABAYA PERIODE 2019-2020

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, 04 Februari 2022

Penulis



Maisur Kafabiy
NIM. B94215052

ABSTRAK

Maisur Kafabiy, 2022, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengurus Pmii Cabang Surabaya Periode 2019-2020. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah. Dibawah Bimbingan H. Mufti Labib, Le, MCL.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh adanya metode budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengurus cabang PMII di Surabaya. Penelitian ini juga bertujuan untuk membuktikan nilai hubungan yang paling tinggi/dominan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Peneliti menguji data menggunakan teknik analisis data pengujian asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Penelitian ini dapat menghasilkan tujuan dari tujuh rumusan masalah terkait budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi.

Pertama, adanya pengaruh secara signifikan dari budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengurus secara simultan. ketiga variabel tersebut memperoleh p value sebesar 0,005. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan pada budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengurus secara parsial. Ketiga variabel tersebut memperoleh nilai p value $0,005 < 0,05$. Ketiga variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengurus sebesar 0,465. Nilai 0,465 menyatakan bahwa ketiga variabel memiliki nilai hubungan yang sedang. Keempat, Pengaruh budaya organisasi memiliki korelasi sebesar 0,629, disiplin kerja memperoleh nilai korelasi sebesar 0,537 dan kompensasi memperoleh nilai korelasi sebesar 0,545. Hal tersebut menyatakan bahwa nilai korelasi budaya organisasi menunjukkan kontribusi sedang. Sedangkan nilai korelasi disiplin kerja menunjukkan kontribusi rendah/lemah, dan nilai korelasi kompensasi menunjukkan kontribusi rendah/lemah. Kelima, nilai hubungan paling tinggi/dominan antara ketiga variabel adalah budaya organisasi karena budaya organisasi mendapatkan nilai 0,629. Keenam, nilai hubungan paling rendah diantara ketiga variabel adalah disiplin kerja hal tersebut dikarenakan disiplin kerja mendapatkan nilai 0,537. Ketujuh, kinerja pengurus dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi di masa mendatang, karena SEE lebih kecil dibandingkan Std. Deviation, dengan perbandingan $2,214 < 2,772$.

<http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR DIAGRAM.....	ix
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	7
3. Manfaat bagi Peneliti.....	7
4. Manfaat untuk keilmuan.....	7
5. Bagi peneliti selanjutnya.....	7
E. Definisi Operasional.....	7
1. Budaya Organisasi.....	7
2. Disiplin Kerja.....	8
3. Kompensasi.....	8
4. Kinerja.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II.....	10
KAJIAN TORETIK.....	10
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	10
B. Kerangka Teori.....	13
1. Budaya Organisasi.....	13
2. Disiplin Kerja.....	18
3. Kompensasi.....	20
C. Paradigma Penelitian.....	26
1. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja.....	26
2. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja.....	27
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/	

3. Hubungan kompensasi dengan kinerja	27
0. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB 111.....	29
METODE PENELITIAN.....	29
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampel	30
D. Variabel Dan Indikator Penelitian.....	31
E. Tahap-Tahap Penelitian.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data	32
G. Teknik Validitas Dan Reabilitas Data.....	33
H. Teknik Analisis Data	39
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
B. Penyajian Data.....	46
C. Pengujian Hipotesis	53
D. Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V	63
PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran dan Rekomendasi	65
C. Keterbatasan Penelitian	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Table 1 Nilai r product moment.	34
Table 2 Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	35
Table 3 Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	35
Table 4 Hasil Validitas Variabel Kompensasi (X3)	36
Table 5 Hasil Validitas Variabel Kinerja (Y)	36
Table 6 Reliability statistics budaya organisasi (X1)	37
Table 7 Reliability statistics disiplin kerja (X2)	37
Table 8 Reliability statistics kompensasi (X3)	38
Table 9 Reliability statistics kompensasi (X3)	38
Table 10 Hasil Uji Normalitas.....	46
Table 11 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Table 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Garis Scatterplot.....	48
Table 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glesjer.....	48
Table 14 Descriptive statistic.....	49
Table 15 Nilai sig (corelation).....	50
Table 16 makna nlai corelation	51
Table 17 Variabels entered/removed	51
Table 18 Model summary	51
Table 19 Annova	52
Table 20 Coefecients.....	53

DAFTAR DIAGRAM

diagram 1 Nilai hubungan pearson correlation.....	50
---	----



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan kerangka teori yang digunakan untuk mengelola sebuah kelompok atau organisasi dalam mencapai sebuah tujuan secara efektif dan efisien. Di dalam proses manajerial, seseorang akan terhubung dan saling terkoordinasi sehingga dapat bekerja secara optimal.¹ Manajemen pada dasarnya membutuhkan interaksi dan sinerjitas antar komponen organisasi, dengan menggunakan sumber daya manusia untuk mewujudkan harapan dan cita-cita sebuah organisasi atau lembaga. Ditinjau dari suatu ilmu, manajemen memiliki objek studi, pendekatan dan strategi sehingga dapat digunakan dan dapat diterapkan kalangan organisasi atau lembaga baik profit atau non-profit. Manajemen memiliki keterkaitan dengan berbagai disiplin ilmu lainnya sehingga memungkinkan manajemen dapat dipelajari, diteliti, dianalisis dan dikembangkan sebagai ilmu terapan dalam mengelola suatu organisasi atau lembaga. Suatu proses manajemen membutuhkan desain dan strategi yang didalamnya ada ide dan gagasan dasar lembaga yang akan dicapai melalui proses manajemen.²

Dalam proses manajemen, seseorang perlu mengontrol dan mengawasi kinerja para petugas pelaksana dalam sebuah lembaga, baik dari segi sumber daya manusia, keuangan maupun sistem yang digunakan sehingga dapat mengetahui bagaimana efektifitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok di sebuah lembaga baik profit maupun non-profit. Dalam studi lembaga non-profit, seseorang atau kelompok memiliki ekspektasi yang sangat besar terhadap keberhasilan dan kemajuan kelembagaan. Namun ekspektasi itu tidak dapat dicapai tanpa meninjau perkembangan yang dijalankan di sebuah lembaga tersebut. Maka dari itu masyarakat perlu merespon dengan melakukan perbaikan dan pembenahan dalam strategi manajerialnya dalam sebuah lembaga. Dalam melakukan proses pembenahan di sebuah lembaga, seseorang dapat meninjau dari sisi kinerja sebuah lembaga. Kinerja lembaga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi atau lembaga,

¹ Sakdiyah, "Karakteristik Manajemen Organisasi Islam" Jurnal Al-Bayan Nol. 20, No. 29, Januari-Juni 2014; h. 60-61

² Sri Rohkmiyati, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kelembagaan" ISLAM INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication), Vol.3, No.2, Des. 2018: h. 231-252

kompensasi yang diberikan pada petugas lembaga, dan tingkat kedisiplinan yang ada dalam sebuah lembaga.

Budaya organisasi merupakan istilah deskriptif yang berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya organisasi, bukan dengan apa yang tentang mereka suka atau tidak dengan budaya tersebut akan tetapi sebuah persepsi yang disepakati oleh sebuah kelompok dalam organisasi. Kesepakatan tersebut dapat berupa pola tingkah laku, kebiasaan atau aturan-aturan yang dipakai di organisasi secara terus-menerus.³ Pola tingkah laku juga dapat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang dibiasakan sebagai aktifitas secara sah sebagai proses penyadaran, berfikir dan merasa sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang ada dalam sebuah lembaga.⁴ Budaya yang baik akan menguatkan pola kerja yang baik adalah disiplin kerja.⁵

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.⁶ Norma atau aturan yang diberikan terhadap karyawan merupakan modal utama yang dapat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka kinerja akan menjadi baik sedangkan karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah, maka kinerja akan menjadi rendah. Disiplin kerja juga dapat dipengaruhi oleh tumbuhnya kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui motivasi yang ada pada setiap karyawan dan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah atau kompensasi yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.⁷ Motivasi dan kinerja merupakan dua elemen yang konstruktif dan korelatif.⁸

³ Widya Cipta, "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta" Jurnal sekretari dan amanjemen, Volume 2 No. 2 September 2018 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791

⁴ Nel Ariyanti "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014 Issn 1693-7619

⁵ Widya Cipta, "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta" Jurnal sekretari dan amanjemen, Volume 2 No. 2 September 2018 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791

⁶ Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lopian dan, Lucky Dotulong, "Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado", Jurnal EMBA 83 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.81-89

⁷ M. Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan" Selatan Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 10 Nomor 4.

Desember 2012 Hal. 860-867

⁸ /bid, hal 860-867

Keduanya saling mensyaratkan dan tidak dapat dilepaskan dengan yang lain. Motivasi dapat berupa kompensasi merupakan bagian integral yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian dengan organisasi.⁹ Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan dari hasil kinerja yang dilakukan oleh pekerja. Kompensasi tersebut sebagai bentuk timbal balik yang ditentukan oleh ketetapan peraturan atau perundang-undangan perusahaan sebagai hasil kerja. Kompensasi sangat diperlukan sebagai bentuk timbal balik atas hasil kerja yang telah ditentukan pada sistem yang berlaku. Kompensasi ditetapkan oleh pihak yang berkaitan sebagai pedoman kelangsungan kerja, sehingga organisasi atau kelembagaan dapat melakukan proses kinerja secara optimal. Adapun tujuan dari kompensasi yang paling dasar adalah untuk memotivasi para pegawai agar lebih giat dalam melakukan aktivitas kinerja.¹⁰

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas pegawai.¹¹ Dalam dunia pekerjaan, aspek kinerja pegawai selalu diukur dari hasil yang dilakukan individu sebagai pemenuhan hasil kinerja yang telah ditentukan atau disepakati oleh perusahaan atau organisasi.¹² Dengan demikian seseorang perlu menetapkan dan meninjau hasil kinerja dalam sebuah organisasi untuk mengetahui perkembangan dan peningkatan yang ada dalam sebuah organisasi atau kelembagaan. Konsep tersebut dapat diberlakukan pada kepengurusan organisasi atau lembaga pada Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Surabaya. Dalam menjalankan tugas organisasi, seseorang harus melakukan dengan sungguh-sungguh. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S Al -Insyirah ayat 6-8:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا . فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ . وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

⁹ Dicky Surya Handoko, Muis Fauzi Rambe, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja" Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1, September 2018, 31-45

¹⁰ Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro, "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai", Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11, Nomor 4, Desember 2013

¹¹ Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta dan Lukman Nasution, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan", Jurnal Darma Agung Volume 28, Nomor 2, Agustus 2020; 187 - 210

¹² Ririn Nur Indah Sari, Hady Siti Hadijah, "Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline)" Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1, No. 1, Agustus 2016

organisasi tersebut. Latar belakang berbagai kampus, pengurus **PMII** Surabaya perlu meningkatkan kedisiplinan kinerja yang dipengaruhi oleh kompleksitas organisasi tersebut.

Tingkat kedisiplinan kinerja memiliki berbagai variabel yang akan ditentukan mulai dari penilaian atas profesionalitas waktu, kualitas dan kuantitas kinerja yang ada pada tiap individu pengurus. Mengingat dengan banyaknya jumlah keanggotaan yang terdapat pada tingkat kornisariat dan rayon, kedisiplinan sangat diperlukan dan dapat mempengaruhi atas kontrol dan pendampingan dari pihak pengurus cabang. Selain itu, pengurus cabang juga telah menentukan berbagai jenis kegiatan sebagai tugas pelaksana pada tingkat departemen, biro, dan lembaga yang dinaungi lainnya. Pada setiap program yang di canangkan, kompensasi juga mempengaruhi upaya keberlangsungan para pengurus untuk tetap aktif dan terdorong untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di **PMII** Cabang Surabaya dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengurus **PMII** Cabang Surabaya".

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Pengurus **PMII** Cabang Surabaya secara simultan?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Pengurus **PMII** Cabang Surabaya secara parsial?
3. Berapa besar nilai hubungan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada Pengurus **PMII** Cabang Surabaya secara simultan?
4. Berapa besar nilai hubungan Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya secara parsial?
5. Manakah yang memiliki hubungan tertinggi antara pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya?
6. Manakah yang memiliki hubungan terendah antara pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya?

7. Berdasarkan analisa regresi, apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi dapat memprediksi Kinerja pada Pengurus **PMII** Cabang Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Pengurus PMII Cabang Surabaya secara simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Pengurus PMII Cabang Surabaya secara parsial.
3. Untuk mengetahui nilai hubungan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada Pengurus PMII Cabang Surabaya secara simultan.
4. Untuk mengetahui nilai hubungan Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya secara parsial.
5. Untuk mengetahui nilai hubungan tertinggi antara pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pengurus PMII Cabang Surabaya.
6. Untuk mengetahui nilai hubungan terendah antara pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pengurus PMII Cabang Surabaya.
7. Untuk mengetahui analisa regresi budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi dapat memprediksi kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat menambah keilmuan terkait kepegawaian seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja secara teoritis maupun praktis. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan yang berhubungan dengan topik budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pengurus.

- b. Berharap agar menjadi bahan masukan untuk kepentingan keilmuan bagi pihak tertentu dan menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek atau aspek lainnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan informasi kepada pimpinan PC. PMII Surabaya agar meningkatkan atau memperhatikan soal produk, citra merek, saluran distribusi, dan keputusan membeli baik secara teoritis maupun praktis.
3. Manfaat bagi Peneliti
 - a. Dapat menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang diperoleh saat perkuliahan.
4. Manfaat untuk keilmuan
Manfaat secara langsung:
 - a. Menghasilkan beberapa aspek keilmuan yang penting seperti pertanyaan-pertanyaan faktual dan penjelasan dari berbagai fenomena yang ada.
 - b. Menguji teori yang sudah ada untuk penerapan secara luas.
Manfaat secara tidak langsung :
 - a. Melatih kemampuan berfikir yang sangat penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
 - b. Membentuk sikap ilmiah yang terbentuk dari proses penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
5. Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang membuat tema yang sama.

E. Definisi Operasional

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan-

harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja¹⁵

2. Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SOM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.¹⁶ Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Disiplin kerja hams dimiliki oleh setiap karyawan dan hams dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.¹⁷

3. Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Afnita *et al.* (2014) komponen kompensasi ada dua yaitu secara finansial maupun non finansial yang terdiri dari pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.¹⁸ Kompensasi dapat diartikulasikan sebagai pemberian atas jasa yang diterima karyawan dan bertujuan sebagai pembalasan jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan agar termotivasi untuk semangat melakukan rutinitas kerja.¹⁹

4. Kinerja

¹⁵ Dewi Lina, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*, JURNAL RISET AKUNTANSI DAN BISNIS Vol 14 No. 1 / Maret 2014, hal. 77-97

¹⁶ Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti, PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO PELAYANAN SOSIAL DASAR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016 hal. 148

¹⁷ Astadi Pangarso, dan Putri Intan Susanti "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat" *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016

¹⁸ Ari Septian Dwi Lukito, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 10, Nomor 7, Juli 2021 Hal: 3

¹⁹ Mita Afnita, Mahlia Muis dan Fauziah Umar, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Pusat*, *Jurnal Analisis*, Desember 2014, Vol. 3 No. 2: 172-179

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kualitas yang dimaksud adalah kebalusan, kebersihan dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, jadi hasil kinerja yang dihasilkan memiliki nilai persaingan yang mampu dibedakan dari hasil tiap karyawan yang lainnya. Sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.²⁰

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun menjadi 5 bab. Lima bab tersebut adalah sebagai berikut:

Bab pertama berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi mengenai pembahasan teori-teori yang menjadi pegangan untuk dipergunakan dalam pembahasan masalah mengenai variabel penelitian. Selain itu, pada bab kedua juga berisi mengenai penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, pola penelitian, dan hipotesis penelitian. Selain itu, bab ini juga berisikan tentang kajian pustaka, yang meliputi: budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi.

Bab ketiga membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel, tahap penelitian, metode pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data. Pembahasan ini berfungsi untuk memberi gambaran secara lengkap tentang metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Bab keempat menjelaskan profil objek penelitian yaitu **PMII** Cabang Surabaya dan hasil penelitian. Selain itu, bab ini juga menjelaskan terkait penyajian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil dari penelitian.

Bab kelima adalah penutup yang akan menjelaskan mengenai kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

²⁰ Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda" *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55

BAB II

KAJIAN TORETIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Peneliti	Tahun	Judul	perbedaan	Persamaan	Hasil Pembahasan
1.	Ainanur dan Satria Tirtayasa	2018	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Ainanur dan Satria Tirtayasa menggunakan penelitian deskriptif, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian Jerus penelitian kuantitatif.	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda	Dalam penelitian Iru budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV . Perusahaan dapat menguatkan budaya orgamsas1 guna peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV .
2.	Dedy Syahyuni	2018	Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta	Penelitian Ary menggunakan objek penelitian di Badan Kepegawaian Negara Jakarta sedangkan penelitian Iru pada Organisasi sosial	penelitian yang dipakai penulis dalam tulisan Iru adalah dengan menggunakan metode analisa kuantitatif,	Dalam penelitian m1 telah menunjukkan bahwa, budaya orgamsas1 memiliki peran penting dalam pembentukan kinerja dari para karyawan dalam perusahaan dan bukan hanya itu budaya organisasi juga merupakan suatu standar yang dijalankan oleh karyawan didalam perusahaan

3.	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti	2016	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat	Pada penelitian Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti menggunakan objek penelitian pada organsas1 profit. Sedangkan penelitian 1m menggunakan objek penelitian pada organsas1 non profit.	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.	disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat secara optima
4.	Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian dan Lucky Dotulong	2019	Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Teknik pengumpulan data menggunakan membaca dan merekam, sedangkan teknik pengumpulan data penelitian 1m menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan penilitian 101 menggunakan metode kuisioner	Sama-sama menjelaskan mengenai pengembangan sumber daya manusia.	Bahwa pengembangan SDM penting dilakukan sebagai program untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organsas1. pengembangan SDM memiliki dampak terhadap pengembangan karir, bakat, dan ketangguhan karyawan dalam menjalankan tugas.
5.	Nova Syafrina	2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru	Penelitian Nova Syafrina menggunakan Jems penelitian deskriptif dan kuantitatif sedangkan penelitian 101 hanya menggunakan penelitian Jems penelitian kuantitatif.	Metode survey digunakan dan data dikumpulkan sama-sama melalui kuesioner serta sama-sama menggunakan Analisis Regresi	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan JUga akan meningkat. Hal 101 berarti hipotesis penelitian 1m dapat diterima

						(Ha diterima dan Ho ditolak).
6.	Sagita Sukma Haryani, Djarnhur Hamid, dan Heru Susilo	2015	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)	Penelitian Sagita Sukma Haryani, Djarnhur Hamid , dan Heru Susilo menggunakan jenis penelitian deskriptif sedangkan penelitian iii menggunakan penelitian kuantitatif	Metode survey digunakan dan data dikumpulkan sama-sama melalui kuesioner serta sama-sama menggunakan Analisis Regresi	Bahwa Kompensasi baik dari Finansial dan Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja terhadap karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang
7.	Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani	2015	PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOPANITIA	Penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani menggunakan Jems penelitian kuantitatif eksplanatif sedangkan penelitian iii menggunakan penelitian kuantitatif	Penelitian ini dan penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi. Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda	Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dorninan dibandingkan dengan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia.
8.	Agung Surya Dwianto	2019	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA	Penelitian Agung Surya Dwianto menggunakan Analisa Regresi Linier, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian Analisa Regresi berganda	Penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan penelitian iii sama-sama kuantitatif	Bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. JAEIL INDONESIA

B. Kerangka Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Secara normatif budaya organisasi bergantung bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai atau tidak budaya itu. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan norma-norma yang diterima secara bersama dan dianut oleh mayoritas organisasi. Kreitner dan Kinicki (2003:79) menyatakan : "Budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam". Pengertian ini menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting. Pertama, budaya organisasi diberikan kepada para karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan ditempat kerja, dan ketiga budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda. Masing-masing tingkat bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

Islam juga memberikan penjelasan mengenai budayabudaya organisasi yang disebutkan dalam Q.S An-Nisaa' Ayat 71:

اَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اٰخِذُوْا حِذْرَكُمْ فَاَنْفِرُوْا اَنْفَاتِكُمْ اَوْ اَنْفِرُوْا جَمِيْعًا

Artinya: "*Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompokkelompok, atau majulah bersama-sama.*"

Ayat tersebut memberi penjelasan pentingnya melakukan suatu kegiatan dengan berkelompok atau bersama-sama.²¹ Dalam organisasi, kebersamaan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

b. Komponen budaya organisasi

²¹ Muhammad Arif Syihabuddin, BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM, Jurnal ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam Vol. 11 No. 2, Desember 2019.

Menurut (Wibowo, 2016) Ak:ar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karekteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakter budaya organisasi menunjukkan ciri ciri, sifat -sifat, unsur-unsur atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Menurut Jerald Greenberg dan Robert A Baron dalam (Wibowo, 2016) Disebutkan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi seperti :

- a. Nilai pedoman SOM. Susanto, (2007) memberikan defenisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memaharni nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku²².
- b. Nilai kepercayaan dan norma-norma. Triguno, (2000) bahwa budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu oganisasi.
- c. Pola pikir, sikap dan perilaku. Pasaribu, (2015) mendefenisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.
- d. Pola pikir dan perilaku. Hal ini sejalan dengan Darsono, (2009) bahwa budaya organisasi bisnis adalah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terns menerus untuk mencari laba.
- e. Sistem nilai dan kepercayaan. Menurut Robins (2003) budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai dan kepercayaan para anggota yang saling beriteraksi dengan anggota, struktur organisasi dan

²² Ainanur dan Satria Tirtayasa, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14

sistem pengawasan untuk menghasilkan norma perilaku. Budaya organisasi atau perusahaan bersifat sangat persuasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Demikian juga budaya organisasi mampu menumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang.

- f. Pembentukan rutinitas kerja. Menurut West dan Turner (2008:322) budaya terbentuk akibat dari rutinitas serangkaian kegiatan berupa lama kerja, identitas organisasi, dan kegiatan lain yang dijalankan oleh seluruh anggota organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para anggotanya tak terkecuali pemimpin menjadi lebih baik. Pembentukan budaya organisasi terjadi tidak semata karena aktifitas rutin saja melainkan anggota organisasi berupaya menciptakan, mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, untuk pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi. Budaya dalam organisasi tersebut bisa bervariasi sehingga interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam²³.

c. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Beberapa indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut.^{24 25}

a. Nilai-nilai

Nilai organisasi mengacu kepada apa yang diyakini mengenai cara orang dan organisasi berperilaku. Dengan tujuan membentuk komitmen yang kuat dari setiap anggota organisasi terkait dengan kemauan, kesetiaan dan kebanggaan anggota terhadap organisasi. Nilai organisasi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi untuk membedakan antar anggota organisasi maupun suatu organisasi dengan organisasi lain (Amin dan Noermijati, 2008)²⁶. Menurut Luthas dalam Kekey (2011) bahwa nilai utama yang diharapkan dari organisasi

²³ Burhanudin Mukhamad Faturahman, KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI. MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan Vol 10 No. 1 2018 (1-11)

²⁴ Eki Saoutra, Lukmanul Hakim, dkk. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA KELANA MAKMUR BATAM. Jurnal program studi Manajemen Univ. Riau Kepulauan Batam.

²⁵ Syarif Hidayat, dkk. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH. Jurnal Universitas Syiah Kuala

²⁶ Raden Pamungkas Al Amin, Kajian Tentang Nilai-Nilai Inti Budaya Organisasi dan Komitmen Anggota *Ajeseq Local Committee* Universitas Brawijaya Malang. Jurnal aplikasi manajemen Vol 8, nomor 3 thn 2010

untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi²⁷

Menurut Bangun (2008) indikator dari nilai-nilai adalah sebagai berikut:

1. Agresivitas

tuntutan kepada orang-orang dalam organisasi agar agresif dan bersaing.

2. Orientasi kepada individu atau kelompok

tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan akibat hasil terhadap individu dalam organisasi maupun tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam kelompok.

3. inovasi dalam pengambilan risiko

tingkat mendorong anggota untuk bersikap inovatif dan berani dalam mengambil risiko.

b. Kepercayaan

kepercayaan merupakan suatu ekspresi keterbukaan dalam berbagi ide dan pengalaman. Untuk mencapai suasana itu diperlukan kemampuan untuk mendengarkan ide, dan perasaan serta lainnya. Tanpa kepercayaan dan respek yang baik, hubungan ini tidak akan terwujud. Banyak permasalahan yang ditimbulkan dari kerjasama tim yang dilakukan oleh beberapa karyawan, seperti halnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar, adanya kemauan individu yang sifatnya menguntungkan individu itu sendiri, tekanan dari beberapa pihak yang ditujukan kepada karyawan atau beberapa karyawan, dan kurangnya motivasi dari pemimpin yang dibangun didalam kerjasama tim.

Kenyataannya itu semua tergabung pada bagaimana budaya organisasi

a. solidaritas

solidaritas ini mengarah pada sebuah hubungan antar individu atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral atau kepercayaan yang dianut bersama serta diperkuat oleh pengalaman emosional setiap anggota

b. kepercayaan antar individu

²⁷ Resi Yudhaningsih, Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 1, April 2011

Setiap individu bergantung pada latar belakang, budaya, dan sistem sosial ketika menentukan apakah akan mempercayai sesuatu. Hal ini menunjukkan bagaimanakah membentuk kepercayaan berdasarkan pada hal yang kecil yang berperan untuk menentukan kepercayaan yang lebih besar.

c. Kepercayaan dalam komunikasi bisnis dan organisasi

Jika organisasi mampu membangun budaya organisasi yang baik, maka akan muncul kepercayaan (trust) dari karyawan terhadap perusahaan. Kepercayaan yang tinggi dalam organisasi akan mampu memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.

c. Kerjasama tim

Kerjasama tim merupakan suatu kelompok orang-orang yang melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sama sehingga tujuan tersebut lebih mudah untuk dicapai dibandingkan dilakukan sendiri-sendiri.

Adapun indikator dari kerjasama tim yaitu :

a. Antusiasme

Antusiasme dapat dikatakan sebagai semangat yang besar terhadap sesuatu.

b. Peran dan tanggungjawab yang jelas

Tanggungjawab merupakan sikap yang harus dimiliki seorang anggota dalam organisasi. **Jika** anggota memiliki tanggungjawab yang besar maka suatu organisasi akan berjalan dengan baik.

c. Komunikasi yang efektif

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, jika anggota mampu berkomunikasi yang baik maka suatu organisasi akan berjalan efektif.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan 2009: 3). Dalam Al-Qur'an, disiplin kerja dijelaskan dalam Q.S Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: "Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran".

Menegakkan disiplin kerja merupakan memperlakukan tata tertib organisasi dengan benar dan sabar. Seseorang yang memiliki komitmen yang kuat terhadap agamanya tidak akan melupakan norma kerja yang diajarkan dalam agama. sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman dan nyaman.²⁸

b. Komponen Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2006), Ada 5 komponen yang mendukung terjadinya disiplin kerja. Komponen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur disiplin kerja karyawan.²⁹ Kelima komponen yang mendukung terjadinya disiplin, yaitu :

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap standar kerja Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

²⁸ Tuti Saleha, DISIPLIN KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. Jurnal Islaminomic Vol.7 No.1, April 2016.

²⁹ Catherine Purnama dan Sesilya Kempa, PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CAHAYA CITRASURYA INDOPRIMA. AGORA Vol. 4, No. 2, (2016)

3. Kepatuhan terhadap peraturan Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam

c. Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan indikator dari disiplin kerja yaitu :³⁰

1. Tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab menunjuk kepada sikap seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban terhadap diri sendiri dan orang lain. Berikut ini merupakan indikator dari tanggung jawab:³¹

a) Tekun

Tekun merupakan sikap yang harus dimiliki seseorang sebagai bentuk sebuah tanggung jawab. Tekun yang berarti rajin, keras hati dan bersungguh-sungguh dalam bidang apapun. Apalagi dalam sebuah kelompok organisasi.

b) Mengontrol diri

Mengontrol diri merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri. Sikap mengontrol diri sangat diperlukan agar tidak merugikan orang lain maupun organisasi.

c) Berpikir sebelum bertindak

Sama halnya mengontrol diri, berpikir sebelum bertindak adalah sikap kehati-hatian yang akan menimbulkan sikap kebijaksanaan dalam memutuskan sebuah pilihan.

2. Ketaatan

³⁰ Jundah Ayu Permatasari, dkk. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). Jurnal Administrasi Bisnis Vol.25 No. 1, Agustus, 2015.

³¹ Paningkat Siburian, PENANAMAN DAN IMPLEMENTASI NILAI KARAKTER TANGGUNG JAWAB. Universitas Negeri Medan

Taat dapat diartikan sebagai tunduk atau patuh terhadap aturan yang ada. Seorang anggota organisasi diharuskan memiliki ketaatan yang tinggi. Adapun indikator dari ketaatan ialah :³²

a. Tepat waktu

Sikap kedisiplinan paling terlihat adalah tepat waktu, tepat waktu merupakan sebuah pondasi awal yang harus dimiliki seseorang dalam semua segi kehidupan.

b. Taat aturan

Aturan-aturan yang dibuat adalah untuk membatasi gerak agar tidak menyimpang. Sikap taat aturan akan memunculkan sikap kedisiplinan dan akan terhindar dari kesalahan.

c. Ijin ketika tidak hadir

Dalam sebuah forum atau kelompok kecil organisasi sikap saling menghormati sangatlah penting, meminta ijin tidak hadir karena suatu hal merupakan bentuk penghormatan agar tidak terjadi kesalahpahaman.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Definisi kompensasi dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai

Menurut Rivai (2009:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.³³ Mathis dan Jackson (2009:419) mendefinisikan "Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada

³² Jundah Ayu Permatasari, dkk. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). Jurnal Administrasi Bisnis Vol.25 No. 1, Agustus, 2015.

³³ Mamik Eko Supatmi, dkk. PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN, Jurnal Profit Volume 7 No.1th 2016 hal. 27

suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya". Jadi kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan. Simamora (2006:442) menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk : Kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect financial compensation). Kompensasi langsung terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan kornisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Dalam perspektif islam dijelaskan dalam Q.S At-Taubah Ayat 105:³⁴

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَاَسِيرَی اللّٰهُ عَمَلْکُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ . وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَی عِلْمِ الْغَیْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُکُمْ بِمَا کُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

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

Dari ayat tersebut berisi perintah bagi umat Islam untuk bekerja. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang halal. Pekerjaan yang baik akan mendatangkan kebaikan dan pekerjaan yang buruk akan mendatangkan mudharat. Hasil dari bekerja adalah balas jasa. Begitu juga dalam organisasi, ketika seseorang mengabdikan diri dan waktu maka kita akan mendapat pengalaman dan pembelajaran.

b. Komponen Kompensasi

1. Menurut Hasibuan (2009: 118), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan.

³⁴ Imam Mahfud, KOMPENSASI DAN EVALUASI KINERJA DALAM PERSPEKTIF ILMU EKONOMI ISLAM, Jurnal Madani Syari'ah Vol. 2, Agustus 2019

2. Menurut Marwansyah (2010: 269) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial.

3. Menurut Suparyadi (2014: 271) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.

c. Indikator Kompensasi

Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berikut ini adalah indikator kompensasi:³⁵

1. Fasilitas yang memadai

Adapun indikator dari fasilitas adalah sebagai berikut:^{36 37}

1. Ruangan

Dalam sebuah organisasi, ruangan yang nyaman menjadi hal yang penting bagi anggota atau pengurus.

2. Perlengkapan Penunjang

Perlengkapan penunjang adalah segala jenis peralatan pendukung yang bertujuan untuk membantu mempermudah proses berjalannya organisasi.

3. Alat komunikasi

Alat komunikasi merupakan alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari seorang pengurus kepada anggota organisasi.

2. Lingkungan organisasi

Adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan organisasi yang nyaman

³⁵ Danny Hendra, dkk. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA (Studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13 No. 1 Agustus, 2014.

³⁶ Iqbal Krisdayanto, dkk. Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan, Fasilitas dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen di Cfe Lina Putra NET Bandung. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

³⁷ Sri Wahyuni, Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Prov. Sulawesi Tengah. E- Jurnal Katalogis, Vol 2 Nomor 1, Januari 2014

Lingkungan organisasi yang nyaman dapat dikatakan sebagai kondisi atau situasi dan suasana organisasi yang kondusif sehingga dapat membuat anggota organisasi meraih kinerja yang maksimal.

b. Kerabat yang menyenangkan

Kerabat atau rekan dalam organisasi yang menyenangkan tentunya akan mempengaruhi kinerja dari seseorang. Rekan yang menyenangkan akan membawa pengaruh yang positif bagi anggota, dan sebaliknya.

4. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan 2009: 3). Ketika dalam organisasi, seorang anggota harus melakukan tanggungjawab dengan sungguh-sungguh. Dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam Q.S Al-Insyirah ayat 6-8:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا . فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ . وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ .

Artinya: "Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap".

Bahwa setelah kesulitan pasti akan datang kemudahan. Nabi Muhammad SAW telah banyak melewati kesulitan dari orang-orang kafir, namun setelah itu beliau mendapat kemudahan atau kelapangan. Yaitu beliau mendapatkan kemenangan atas mereka.³⁸ ayat tersebut menjelaskan apabila kita sedang mengalami kesusahan maka kita

³⁸ <http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>
Tafsir Jalalayn diakses melalui <https://tafsirq.com/94-al-insyirah/ayat-6>

harus sabar dan tekun. Begitu juga berorganisasi, kita harus sabar dan tekun agar mendapatkan kinerja yang baik.

b. komponen kinerja

1. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.
2. Menurut Rue & Bryan dalam Tjandra (2005) kinerja di definisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.
3. Akumulasi Kinerja. Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.³⁹
4. Tingkat Keberhasilan. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2010) atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya (Veitzal & Basri, 2005) baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001).⁴⁰
5. Tingkat pencapatan. Pendapat dari wibowo (2010:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁴¹

c. Dimensi dan indikator kinerja

³⁹ Mardi Astutik. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 2 2016: 121-140.

⁴⁰ Ririn Nur Indah Sari, Hady Siti Hadijah. Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja, *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 204-214.

⁴¹ Nova Syafrina, PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* Volume 8, Nomor 4, Desember 2017

Dalam menilai kinerja dari seorang karyawan dapat dilihat melalui indikator-indikator berikut ini :^{42 43}

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dari seorang karyawan dan dapat ditunjukkan dalam wujud urunlah pekerjaan yang diselesaikan ataupun dalam wujud satuan uang. Adapun indikator dari kuantitas yaitu:

a. Kerapian

Kerapian seorang karyawan ketika menyelesaikan tugas adalah sesuatu yang patut untuk diperhatikan. Tidak hanya kecepatan yang diperhatikan namun kerapian juga harus diperhatikan.

b. Kecepatan

Ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan target maka dapat dikatakan karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik.

c. Hasil kerja

Hasil kerja dari seorang karyawan harus sesuai dengan target dari sebuah organisasi.

2. Kualitas

Untuk mengukur kinerja dari karyawan dapat dilihat dari kualitas yang dihasilkan dari seseorang. Jika seseorang memiliki kualitas yang tinggi maka memiliki kinerja yang baik, dan jika memiliki kualitas yang rendah berarti memiliki kinerja yang rendah. Berikut ini merupakan indikator dari kualitas yaitu

a. Potensi

Potensi merupakan kekuatan maupun kemampuan yang telah terwujud ataupun belum terwujud. Dalam kemajuan organisasi diperlukan potensi yang baik dari anggota.

⁴² Leni Martina Jonet, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode dan Materi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 54 No. 1 Januari 2018

⁴³ Oxy, heru susilo. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 64 No. 1 November 2018

b. Kreativitas.

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

c. Tangguang jawab.

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

3. Ketepatan Waktu

Jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai target maka dapat diartikan karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik. Indikator dari ketepatan waktu ialah berikut ini:

a. Kehadiran

Seorang karyawan yang mempunyai catatan kehadiran atau absensi yang baik bisa diartikan bahwa karyawan itu mempunyai kinerja yang baik.

b. Membuat target waktu

Sudah seharusnya setiap karyawan membuat target waktu agar tugas dalam pekerjaan dapat selesai tepat waktu, seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang baik maka akan membuat target waktu dalam pekerjaannya.

c. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas

Sebuah pekerjaan atau tugas tidak hanya harus diselesaikan dengan cepat namun juga dengan tepat. Seorang karyawan yang baik tentunya akan memperhatikan ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja

Kreitner dan Kinicki (2003:79) menyatakan : "Budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh

kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam".⁴⁴

Budaya organisasi mempengaruhi perilaku anggota dalam sebuah organisasi, jika sebuah organisasi memiliki budaya yang baik maka seorang anggota di organisasi akan memiliki perilaku yang baik, sehingga anggota dapat memiliki kinerja yang baik pula. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja.

2. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja

Disiplin merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati aturan yang ada dalam sebuah organisasi serta norma-norma sosial yang telah berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.⁴⁵ Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut.⁴⁶ Oleh karena itu disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja.

3. Hubungan kompensasi dengan kinerja

Mathis dan Jackson (2009:419) mendefinisikan "Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya".⁴⁷ Jadi kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan.

Simamora (2006:442) dalam sebuah organisasi, kompensasi yang diterima dari anggota yaitu berupa kompensasi non finansial.⁴⁸ Semakin besar kompensasi yang didapat seorang anggota, maka anggota organisasi akan lebih giat dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dari anggota organisasi.

⁴⁴ Eater manik dan Dhea Perdana Coenraad, Pengaruh Kepemimpinan, Kopetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jendral Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi (Djebtk). Jurnal Ekonomi, Bisnia dan Entrepreneurship Vol. 9, No. I, April 2015 hal 60

⁴⁵ Jundah Ayu Permatasari,dkk. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 25 No. 1. Agustus, 2015.

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Intan Maharani dan Suryono Efendi, PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 13, No. 2, Juli 2017 hal

⁴⁸ Ibid

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya, atau ringkasan dari kesimpulan teoritis yang didapat dari tinjauan pustaka.⁴⁹

1. Hipotesis 1

H_I : Terdapat hubungan atau pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya

H_O : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya

2. Hipotesis 2

H_I : Terdapat hubungan atau pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya

H_O : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya

3. Hipotesis 3

H_I : Terdapat hubungan atau pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya

H_O : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya

4. Hipotesis 4

H_I : Ada pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya

⁴⁹ Nanang Mrtono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*.
(Yogyakarta: Gava Media, 2010) hal 25

HO : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya

5. Hipotesis 5

H1 : Budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi bisa dijadikan prediksi tingkat kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya .

HO : Budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi bisa dijadikan prediksi tingkat kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Nanang Martono, penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya menggunakan angka-angka.⁵⁰ Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan paradigma penelitian untuk menemukan masalah yang ada pada penelitian. Selain itu, paradigma penelitian juga digunakan untuk menemukan hipotesis, metodologi, konsep penelitian serta alat-alat yang digunakan untuk menganalisis data. Selain itu, salah satu fungsi penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X (variabel dependent) dengan variabel Y (variabel independent), menguji teori serta mencari generalisasi yang memiliki nilai prediksi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan judul "pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengurus PMII Cabang Surabaya". Selain itu, peneliti juga menggunakan jenis penelitian asosiatif. Berdasarkan penjelasan dari Nanang Martono, bahwasannya hipotesis asosiatif merupakan hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel."⁵¹

⁵⁰ Nanang, Martone, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010) him. 6

⁵¹ Ibid, him. 39.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu lokasi dimana penelitian ini berlangsung untuk mendapatkan data-data yang diinginkan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih obyek penelitian di PMII Cabang Surabaya yang berada di Jl. Darmokali No. 148, Darmo, Wonokromo, Kota Surabaya Jawa Timur 60241 Indonesia.

C. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampel

a. Populasi

Populasi yaitu keseluruhan dari obyek penelitian yang bisa berupa tumbuhan, manusia, udara, hewan, sikap hidup, gejala, nilai, peristiwa atau kejadian dan lainnya, sehingga obyek-objek tersebut bisa dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian.⁵²⁵³ Dalam penelitian ini, jumlah populasi yaitu keseluruhan pengurus **PMII** cabang Surabaya ialah berjumlah 65 orang.

b. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel yaitu bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang nantinya akan diteliti. Sample juga bisa diartikan sebagai bagian dari suatu anggota populasi yang dipilih menggunakan aturan sehingga bisa mewakili populasi.⁵⁴ Pada teori Isac dan Michel yang dikutip Muslih dan Sri Isswati pada tabel penentuan jumlah sampel⁵⁵, apabila populasi 65 responden lalu dengan taraf signiffikan 5%, hasilnya adalah 55 responden. Jadi, peneliti mengambil 55 responden untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

⁵² Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana.

⁵³), hal 109

⁵⁴ Nanang Martono, *Statistik Sosial teori dan aplikasi program spss*,

(Djogyakarta: Gava Media.thn 2010), hal 15

⁵⁵ Ibid, hal 21 <http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

D. Variabel Dan Indikator Penelitian

Untuk mengukur strategi pada variable budaya, disiplin kerja, dan kompensasi, peneliti mengambil indikator sebagai berikut :

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi (XI)	Nilai-nilai	Agresivitas
		Orientasi kepada individu atau kelompok
		Inovasi dalam pengambilan resiko
	Kepercayaan	Solidaritas
		Tanggungjawab yang jelas
		Komunikasi yang jelas
	Kerjasama tim	Antusiasme
		Tanggungjawab yang jelas
		Komunikasi yang jelas
Disiplin kerja (X2)	Tanggung jawab	Tekun
		Mengontrol diri
		Berpikir sebelum bertindak
	Ketaatan	Tepat waktu
		Taat aturan
		Ijin ketika tidak hadir
Kompensasi (X3)	Fasilitas yang memadai	Ruangan
		Perlengkapan penunjang
		Alat komunikasi
	Lingkungan organisasi	Lingkungan yang nyaman
		Kerabat yang menyenangkan
Kinerja (Y)	Kuantitas	Kerapian
		Kecepatan
		Hasil kerja
	Kualitas	Potensi
		Kreativitas
		Tanggung jawab
	Ketepatan waktu	Kehadiran
		Membuat target waktu
		Ketepatan dalam menyelesaikan tugas

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap penelotian pada pengaruh Budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja **PMII** Cabang Suabaya sebagai beikut :

a. Tahap persiapan

Tahap ini merupakan tahap pencarian suatu masalah yang akan dijadikan bahan penelitian. Akan tetapi, dalam menentukan masalah harus melakukan kajian pustaka sebagai gambaran dan landasan teori ketika pengkajjian, penyusunan dan persiapan tehknik yang akan digunakan dalam penilitian. Setelah itu, peneliti harus

mengkonsultasikan judul skripsi yang digunakan kepada dosen pembimbing.

<http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

b. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti memutuskan jumlah responden, peneliti harus mengurus perizinan untuk melakukan penelitian di lembaga atau instansi. Kemudian peneliti mendapatkan ijin untuk melaksanakan penelitian ditempat penelitian.

c. Tahap Pengolahan Data

Tahapan pengolahan data adalah tahapan terakhir pada penyusunan skripsi. Di bawah merupakan tahap yang dilakukan oleh penelliti dalam pengolahan data

1. Peneliti melakukan perhitungan skore (skoring) terhadap hasil yang sudah diisi oleh responden.
2. Menghitung dan membuat tabulasi data, lalu peneliti menyajikan data dalam bentuk table.
3. Melakukan analisis dengan metode statistik.
4. Peneliti menyusun laporan penelitian, kesimpulan dan saran

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk memecahkan rumusan masalah dan mencari jawaban dari hipotesis yang ditentukan. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan kuesioner (angket) dan dokumentasi:

a) Kuesioner (angket)

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.⁵⁶ Responden dalam penelitian ini adalah pengurus **PMII** Cabang Surabaya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert. Kuesioner skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mempresentasikan sifat individu, sikap, pendapat, dan persepsi tentang fenomena sosial. Skala likert juga paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.⁵⁷ Dengan skala likert, variabel diukur serta dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel, kemudian indikator

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2010), hal 142

⁵⁷ Maryuliana, dkk. *Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Srbagai Pendukung Pengambilan Keputusan di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert*, Jurnal Transistor Elektro dan Informatika, Vol. 1, No. 2, Oktober 2016, hal 1-12

tersebut dapat dijadikan tolak ukuran dalam menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan.

Peneliti menggunakan angket tertutup dalam melakukan penelitian. Angket tertutup merupakan jenis angket dimana setiap pernyataan sudah disediakan jawaban, jadi responden tinggal menentukan jawaban sesuai dengan keadaan responden. Cara mengisi atau memberi nilai dalam angket ini adalah dengan memberikan tanda *checklist* pada lembar jawaban yang sudah disediakan.

Berikut adalah jawaban dari pernyataan pengukuran setiap likert :

- a. Sangat Baik ::: skor 5
- b. Baik ::: skor 4
- c. Netral ::: skor 3
- d. Tidak Baik ::: skor 2
- e. Sangat Tidak Baik ::: skor 1

b) Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang berlalu. Dokumentasi bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵⁸Dokumen yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sejarah dan profil dari PMII Cabang Surabaya.

G. Teknik Validitas Dan Reabilitas Data

1. Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas terhadap poin-poin instrumen pernyataan dari kuesioner bertujuan untuk mengukur kevalidan data dari hasil kuesioner. Uji validitas merupakan proses untuk mengukur sejauh mana alat tersebut dapat mengukur hal yang akan diukur. Hal tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen mempunyai validitas yang tinggi di dalam pengukuran angket atau kuesioner. Penelitian dikatakan valid jika terjadi persamaan antara data yang telah terkumpul dengan data yang

⁵⁸ <http://digilib.uinsby.ac.id/><http://digilib.uinsby.ac.id/><http://digilib.uinsby.ac.id/>
Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Yogyakarta: Gava Media, 2014), ha! 240

sesungguhnya terjadi dalam objek penelitian. Rumus *pearson product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} :: Nilai koefisien korelasi product moment

$\sum Y$:: Jumlah dari skor item soal

$\sum x$:: Jumlah dari skor total

$\sum xy$:: Jumlah dari skor X dikali Y pada tabel penolong

n :: Jumlah sampe

Selanjutnya uji validitas menggunakan alat berupa SPSS. Dalam uji validitas tetap menggunakan korelasi person product moment. Caranya yaitu dengan membandingkan antara koefesien korelasi dengan r product moment. Atau lebih mudahnya disebut membandingkan r hitung dengan r tabel. Adapun syarat variabel bisa dinyatakan signifikan harus r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). dalam uhi validitas ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0.05% atau 5% dengan menerapkan uji 2 sisi.⁵⁹ Berikut dibawah ini adalah tabel yang berisikan nilai dari r product moment.⁶⁰

No	N	Taraf signifikan 5%
1	5	0,878
2	15	0,514
3	25	0,396
4	35	0,334
5	45	0,294
6	55	0,266

Table 1 Nilai r product moment

⁵⁹ Febrinawati Yussup, *Uji Validitas Dan Reliabilitas /nstrumen Penelitian Kuantitaitaf*. Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan, Vol 7, No 1, Tahun 2018, Hal 20

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019). Hal 442

Dari keterangan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r tabel pada 2 sisi memiliki nilai sig sebesar 0,05 atau 5% dengan jumlah responden sebesar 55 orang. Dan selanjutnya dapat diperoleh nilai r tabel sebesar 0,266%.

Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,449	0,266	Valid
X1.2	0,661	0,266	Valid
X1.3	0,695	0,266	Valid
X1.4	0,716	0,266	Valid
X1.5	0,391	0,266	Valid
X1.6	0,521	0,266	Valid
X1.7	0,276	0,266	Valid
X1.8	0,597	0,266	Valid
X1.9	0,536	0,266	Valid

Table 2 Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Hasil uji validitas tersebut menyatakan bahwa variable budaya organisasi bisa dikatakan valid. Karena seluruh item pernyataan menghasilkan nilai diatas 0,266. hal ini bisa disebut seluruh item yang berjumlah 9 soal dinyatakan valid dan bisa untuk bahan penelitian lanjutan.

Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,641	0,266	Valid
X2.2	0,601	0,266	Valid
X2.3	0,758	0,266	Valid
X2.4	0,758	0,266	Valid
X2.5	0,52	0,266	Valid
X2.6	0,548	0,266	Valid
X2.7	0,641	0,266	Valid
X2.8	0,601	0,266	Valid
X2.9	0,758	0,266	Valid

Table 3 Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil uji validitas tersebut menyatakan bahwa variable disiplin kerja bisa dikatakan valid. Karena seluruh item pernyataan menghasilkan nilai diatas 0,266. hal ini bisa disebut seluruh item yang berjumlah 9 soal dinyatakan valid dan bisa untuk bahan penelitian lanjutan.

Hasil Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,464	0,266	Valid
X3.2	0,629	0,266	Valid
X3.3	0,639	0,266	Valid
X3.4	0,727	0,266	Valid
X3.5	0,599	0,266	Valid
X3.6	0,643	0,266	Valid
X3.7	0,727	0,266	Valid
X3.8	0,599	0,266	Valid
X3.9	0,643	0,266	Valid

Table 4 Hasil Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Hasil uji validitas tersebut menyatakan bahwa variable kompensasi bisa dikatakan valid. Karena seluruh item pernyataan menghasilkan nilai diatas 0,266. hal ini bisa disebut seluruh item yang berjumlah 9 soal dinyatakan valid dan bisa untuk bahan penelitian lanjutan.

Hasil Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,279	0,266	Valid
Y.2	0,412	0,266	Valid
Y.3	0,574	0,266	Valid
Y.4	0,603	0,266	Valid
Y.5	0,619	0,266	Valid
Y.6	0,692	0,266	Valid
Y.7	0,476	0,266	Valid
Y.8	0,546	0,266	Valid
Y.9	0,462	0,266	Valid

Table 5 Hasil Validitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas tersebut menyatakan bahwa variable kinerja bisa dikatakan valid. Karena seluruh item pernyataan menghasilkan nilai diatas 0,266. hal ini bisa disebut seluruh item yang berjumlah 9 soal dinyatakan valid dan bisa untuk bahan penelitian lanjutan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah sebuah instrumen yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur sebuah objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (konsisten). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Alpha

cronbach. Alpha cronbach digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang <http://digilib.uinsby.ac.id/><http://digilib.uinsby.ac.id/><http://digilib.uinsby.ac.id/>

mempunyai pilihan "benar" atau "salah" maupun "ya" atau "tidak". Dengan ketentuan uji reliabilitas. uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai Alpha lebih besar dari pada r kritis product moment.

a) Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X1)

Dalam variabel budaya organisasi mempunyai 9 item pernyataan yang akan melewati uji reliabelitas. Tabel berikut ini merupakan basil dari uji reliabelitas dari variable budaya organisasi (X1)

Reliability statistics budaya organisasi (X1)

Cronbach's Alpha	Nof items
0,719	9

Table 6 Reliability statistics budaya organisasi (X1)

Tabel diatas menyatakan bahwa hasil cronbach's alpha dari variable budaya organisasi sebesar 0,719 dan nilai I kritis sebesar 0,266 pada uji 2 sisi dengan sig 0,05 dan jumlah N sebesar 55 responden. Dari Pernyataan tersebut daapat disimpulkan yaitu hassil cronbach's alpha 0,719 lebih besar dari0,266. Jadi, variable budaya organisasi bisa dikatakan reliabel dan layak dijadikan bahan penelitian.

b) Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X2)

Dalam variabel disiplin kejra mempunyai 6 item pernyataan yang akan melewati uji reliabelitas. Tabel berikut ini merupakan hasil dari uji reliabelitas dari variable disiplin kerja (X2)

Reliability statistics disiplin kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Nof items
0,759	9

Table 7 Reliability statistics disiplin kerja (X2)

Tabel diatas menyatakan bahwa hasil cronbach's alpha dari variable disiplin kerja sebesar 0,759 dan nilai I kritis sebesar 0,266 pada uji 2 sisi dengan sig 0,05 danjumlah

N sebesar 55 responden. Dari Pernyataan tersebut daapat disimpulkan yaitu hassil <http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

cronbach's alpha 0,759 lebih besar dari 0,266. Jadi, variable disiplin kerja bisa dikatakan reliabel dan layak dijadikan bahan penelitian.

c) Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi (X3)

Dalam variabel kompensasi mempunyai 6 item pernyataan yang akan melewati uji reliabelitas. Tabel berikut ini merupakan hasil dari uji reliabelitas dari variable kompensasi (X3)

Reliability statistics kompensasi (X3)

Cronbach's Alpha	Nof items
0,755	9

Table 8 Reliability statistics kompensasi (X3)

Tabel diatas menyatakan bahwa hasil cronbach's alpha dari variable kompensasi sebesar 0,755 dan nilai r kritis sebesar 0,266 pada uji 2 sisi dengan sig 0,05 dan jumlah N sebesar 55 responden. Dari Pernyataan tersebut dapat disimpulkan yaitu hasil cronbach's alpha 0,755 lebih besar dari 0,266. Jadi, variable disiplin kerja bisa dikatakan reliabel dan layak dijadikan bahan penelitian.

d) Hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y)

Dalam variabel kinerja mempunyai 9 item pernyataan yang akan melewati uji reliabelitas. Tabel berikut ini merupakan hasil dari uji reliabelitas dari variable kinerja (Y)

Reliability statistics kompensasi (X3)

Cronbach's Alpha	Nof items
0,698	9

Table 9 Reliability statistics kompensasi (X3)

Tabel diatas menyatakan bahwa hasil cronbach's alpha dari variable kompensasi sebesar 0,698 dan nilai r kritis sebesar 0,266 pada uji 2 sisi dengan sig 0,05 dan jumlah N sebesar 55 responden. Dari Pernyataan tersebut dapat disimpulkan yaitu hasil

cronbach's alpha 0,698 lebih besar dari 0,266. Jadi, variable disiplin kerja bisa dikatakan reliabel dan layak dijadikan bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Uji analisis data kuantitatif dapat dilakukan dengan menggunakan statistik.⁶¹ Langkah selanjutnya setelah mengumpulkan data responden yaitu mengelompokkan data sesuai variabel, jenis responden, tabulasi data, serta melakukan perhitungan untuk menguji yang telah ditentukan sebelumnya. Data dari responden tersebut selanjutnya diuji menggunakan model statistik yang dipakai peneliti.

1. Uji Asumsi Klasik (Uji normalitas data)

Uji normalitas data memiliki tujuan untuk membuktikan apakah data telah berdistribusi normal atau tidak dan apakah pada model regresi, variabel dependen atau independen. Distribusi yang paling baik yaitu distribusi normal. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal dilihat dari penyebaran data dalam sumbu diagonal dalam grafik.⁶² Pada penelitian ini, untuk melihat kenormalan distribusi data memakai kolmogorov-smirnov tes. Dasar keputusannya adalah berikut :

- a. Jika nilai signifikan $>0,05$ maka bisa diambil kesimpulan bahwa berdistribusi normal
- b. **Jika** nilai signifikan $<0,05$ maka bisa diambil kesimpulan berdistribusi tidak normal⁶³

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk mencari tahu apakah model regresi ditemui ada hubungan anatar variabel independent. Model dari regresi yang baik adalah yang bebas dari corelasi antar variabel

⁶¹ Muslih Ansori, Sri Iswati, Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif (Surabaya: Pusat Penerbit dan Percetakan Unair, 2009), hal 116

⁶² Ridwan dan Sonarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal 108.

⁶³ Angita Denziana, dkk, Corporate Financial Performanse Effects Of Macro Economik Factors Againt Stok Return, *Jurnal Akuntan dan Keuangan*, Vol. 5, Nomor. 2, Sept 2014, hal 17-40 190

independent.⁶⁴ Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas pada model regresi dengan cara melakukan analisis nilai toleran dan varian influencee factore (VIF).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas beryujuan untuk mencari tahu modell regresi, apakah terdapat persamaan dan perbedaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada persamaan, maka dikatakan homokedastisitas dan jika terdapat perbedaan, maka dikatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang bebas dari heteroskedastisitas. Jika membentuk pola tertentu dalam grafik seater plot berarti terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar di bawah dan diatas nilai 0 dalam sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁶⁵

4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda yaitu uji yang dilaksanakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel atau lebih. Selain itu, uji ini juga bisa digunakan untuk memprediksi atau meramal nilai dari suatu variabel dependent berdasar dari variabel independen.⁶⁶ Langkah-langkahnya yaitu:

- a. Merumuskan-hipotesis (Ht dan Ho)
- b. Membuat tabel penolong
- c. Menghitung nilai a, b1 dan b2. menggunakan rumus:

$$b = \frac{\sum (X_1 Y) - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}}{\sum (X_1^2) - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}$$

- d. Membuat persamaan regresi

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n + \dots$$

Y: (dibaca: Y topi), variabel yang akan diprediksi a : konstansta, harga y jika x1, x2 dan x3 = 0, dapat bernilai + ataupun -

⁶⁴ Ari Apiyono, Abdulah Tamam, Analisis Overreaction Pada Saham Lembaga Manufactur Di BEI Periode, Jurnal Nomima, Volume II, No II, 2013, hal 76-96

⁶⁵ Haslinda, Jamaludin, Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasasi dengan Standarr Biaya Sebagai

Variabel Moderat Pada Pemerintahan Daerah Kab. Wajo, Jurnl Ilmiah Akuntan Peradaban, Vol. II No. 1 Juli 2016, hal 1-21

⁶⁶ Mar'atus Salihah, Pengaruh Budaya Organisasi Dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintahan kota makasar Skripsi, Jurusan Manajemen, Fak. Ekonomi dan Bisnis, Univ. Hasanuddin Makasar, hal, 1-21

b1: koefisien variabel x1, dapat bernilai + ataupun

- b2: koefisien variabel x2, dapat bernilai + ataupun -.

e. Menghitung nilai corelasi ganda $(R(x_1, x_2)|y)$

$$(R_{(x_1, x_2)|y}) = \frac{b_1 L_{X_1 Y} + b_2 L_{X_2 Y}}{L_{Y^2}}$$

f. Menghitung nilai deterrninan corelasi ganda:

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

g. Menghitung signifkans korelasi ganda F hiitung = 2(-1)

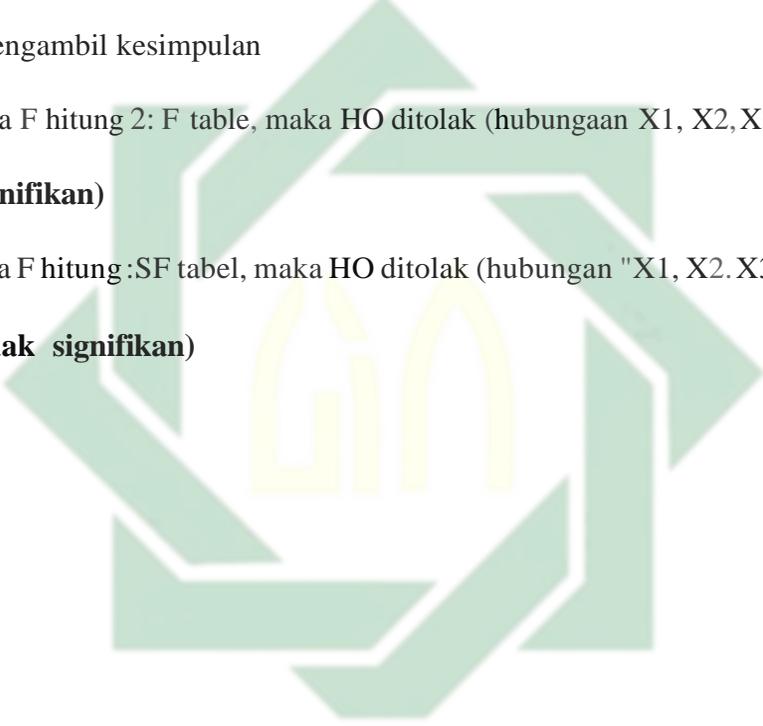
h. Mengambil kesimpulan

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (hubungan X_1, X_2, X_3 terhadap Y yaitu

signifikan)

2) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (hubungan " X_1, X_2, X_3 dengan Y " yaitu

tidak signifikan)



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BABIV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PMII Cabang Surabaya

PMII merupakan organisasi gerakan dan kaderisasi yang berlandaskan islam ahlussunah waljamaah. Berdiri sejak tanggal 17 April 1960 di Surabaya dan hingga lebih dari setengah abad kini PMII terns eksis untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan bangsa dan negara.

Tidak terlepas dari sejarah berdirinya PMII di Kota Surabaya, sejak tanggal 14-16 April 1960. Kini, PC PMII Surabaya telah mengepakkan sayapnya dengan berdirinya 16 Kornisariat dan 36 Rayon se-Surabaya, hal ini menunjukkan bahwa **PMII** akan terns hidup dan menyala di tempat lahirnya. Niat yang baik, tekad yang kuat serta kornitmen yang tinggi, PC PMII Surabaya kedepan akan terns membumikan Nilai-nilai Dasar Pergerakan, mengamalkan ajaran-ajaran *Ahlussunah Wal Jama'ah*, bernalar kritis dan peka menangkap peluang dan kesempatan di era industri 4.0 guna terwujudnya masa depan kader **PMII** Surabaya yang kreatif dan produktif.

Organisasi ini terletak di kota Surabaya tepatnya di bagian selatan Surabaya. Lebih tepatnya beralamatkan Jl. Darmokali No. 148, Kota Surabaya, 60241.

2. Visi Misi PMII Cabang Surabaya

PMII cabang Surabaya memiliki visi dan rnisi layaknya organisasi pada umumnya baik organisasi profit dan non profit. Adapun visi dan misinya sebagaimana berikut.

Visi:

Formulasi gerakan **PMII** Surabaya berbasis konstruksi kaderisasi potensi

Misi:

©Membangun kaderisasi berbasis potensi melalui program giat literasi dengan disiplin ilmu kader/anggota yang mumpuni.

<http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

© Memperkuat relasi keilmuan antar komisariat/rayon berlandaskan kajian terintegritas.

©Optimalisasi literasi digital sebagai upaya kooperatif dan berkelanjutan.

©Memelihara hubungan antar instansi dengan mengedepankan profesionalitas diri dan organisasi.

© Mempertajam analisis kebijakan kajian-kajian aktual dalam melestarikan fungsi kontrol terhadap pemerintah daerah kota.

3. Struktur Organisasi

**STRUKTUR PENGURUS CABANG
PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA SURABAYA
MASA KHIDMAT 2019-2020**

Majelis Pembina Cabang PMII Surabaya:

Ketua : Prof. Masdar Hilmy, S. Ag., MA., Ph. D.

Sekretaris : Hani Fidianto, Sp

Anggota : Muhammad Fathoni Fikri, S. T., M. T

Drs. H. Ahmad Bajuri

Ahmad Faisal Syaifullah, M. Hi

Ahmad Khubby Ali Rahmad, S. Ag., M. Si

Fira Mubaiyinah, S. HI., M. Hum

Mutholib, ST

Ahmad Deny Fauzy

Hidayat

M. Fuadi Luthfi

Ahmad Khairuddin

Ali Syaifuddin Handi

Haidar Fahrni

KetuaUmum : Nurul Haqqi

Ketua I : Imam Syafii

Ketua II : Derida Muhammad Sulthon

Ketua III : Moh. Hasan

Sekretaris Umum : M. Syaiful Hadi

Sekretaris I : Ahmad Adam Nugraha

Sekretaris II : Andika Putra M

Sekretaris III : Enha Shofiulloh

Bendahara Umum : Muhammad Faizi

Wakil Bendahara : Misbahul Munir

Kaderisasi dan Pengembangan Sumber Daya Anggota

Kordinator : Anwar Sholihin (UPN)
Anggota : Rafik Al Hariri (UPN)
Hasan Basri (UINSA) Febri Arianto (UINSA)
Nur Cholis (UNUSA)
Hanif Adi Rahmawan (ITS)
M. Fiqih Firdaus (UINSA)

Pendayagunaan Potensi Dan Lembaga Organisasi

Kordinator : A. Hikam Musthofah (UINSA)
Anggota : Moch. Aziz (AT TASWIR)
Oktavian Ismail Johansyah (UNTAG)
Andi Wijanarko (UNESA)
Nur Hidayatul Amin (UNMER)
Syaiful Anam (UNITOMO)

Kajian Pengembangan Internal Dan Ekplorasi Teknologi

Kordinator : Afif Fayyas (UBHARA)
Anggota : Habi Adi Irawan (UPN)
Hutama Muhammad Anhar (UPN)
M. Zainul Maftuhin (UINSA)
A. Farid Bawazir (UINSA)
Failaql Haq (ITS)

Pemberdayaan Ekonomi Dan Kelompok Profesional

Kordinator : M. Risky Firmansyah (UPN)
Anggota : Khoirul Anam (UINSA)
Qomarul Nizam (UNUSA)
Musfik (UNMER)
N Okky Mabruhi (ITS)
N. Abdur Rozaq (Ar-Rosyid)

Bidang Eksternal

Hubungan Dan Komunikasi Pemerintah Serta Kebijakan Publik

Kordinator : Afifudin Zuhri (UPN)
Anggota : Hengky Hendra Pradana (UINSA)
Anang Ma'ruf (UNIPA)
Hendra Lukmanul (UNIPA)
Abdur Rahman (UINSA)

Hubungan Dan Komunikasi Organ Gerakan, Kepemudaan

Kordinator : Angga Ristiawan (UNITOMO)
Anggota : Hendra Septiawan (UNESA)
Hendra Lukmana (UNIPA)
Wahyu Aji Kurniawan (UPN)

Rizal Maula (UPN)
Barkah Cesar (Ubhara)

Pengembangan Media Dan Informasi

Kordinator : Moch. Irfandi (AT TASWIR)
Anggota : Alfian Alif R (UINSA)
Muhammad Zulkifli (ITS)
Yahya Kharis A. (ITS)

Hubungan & kerjasama LSM

Koordinator : Lili Wahyu Alfian (UNESA)
Anggota : Ismail (UNTAG)
Wawan Setiawan (UINSA)
Arif Rahman Hakim (UINSA)
M. Syaiful Huda (AR ROSYID)

Advokasi, HAM, Lingkungan Hidup

Koordinator : Gilang Brilian Putra (UPN)
Anggota : Mahrus Reyadi (UNITOMO)
Ainul Ghurry Al Habibi (UINSA)
Atok Urohman (UNESA)
Agus Salam (UBHARA)

Bidang Keagamaan

Dakwah Dan Kajian Islam

Kordinator : Nailul Falah (UPN)
Anggota : Syarifuddin (UNUSA)
Achmad Fatoni (ITS)
Ainur Rafiq (UPN)

Komunikasi Dan Hubungan Pesantren

Kordinator : Taufik (AT TASWIR)
Anggota : Arif (UPN)
M. Asrari (AR ROSYID)
Moch. Nur Huda (UINSA)
Mukhlis (UNMER)

Hubungan Dan Komunikasi Lintas Agama

Kordinator : Sukron Kasir (UINSA)
Anggota : Nor Faizi (UBHARA)
Dayinta Loka Apsari (UPN)
Dita Dwi Cahyani (UPN)
M. Syarifudin (AR ROSYI)

B. Penyajian Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bisa didapatkan setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Ketika hasil uji validitas dan reliabilitas dinyatakan lolos atau valid maka bisa dilanjutkan untuk melakukan uji asumsi klasik. Manfaat dari uji asumsi klasik adalah untuk menguji sampel apakah bisa digunakan untuk mewakili populasi secara keseluruhan apa tidak. Uji asumsi klasik pun terdiri dari beberapa uji, yaitu:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk apakah data yang terkumpul telah terdistribusi secara normal. Dalam uji ini menggunakan *kolmogrov-smirnov test*. *Kolmogrov-smirnov test* menggunakan taraf signifikansi 0,05. Adapun hasil dari uji normalitas sebagaimana berikut ini:

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15210180
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.071
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Y!!!&.Si&. (2-tail		

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Table IO Hasil Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas menggunakan one sample smirnov test didapatkan yaitu hasilnya signifikan. Karena hasil variabel nilainya lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,2 ($0,2 > 0,05$). hal tersebut menandakan bahwa variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan Kompensasi (X3) memiliki distribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya adalah uji multikolinearitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antar

variabel bebas. Jika ingin membuat penelitian yang benar, maka dalam penelitian

tersebut harus terbebas dari multikolinearitas, artinya antar variabel bebas tidak ada korelasi satu dengan yang lain. Dalam uji ini terdapat nilai *tolerance* dan *variance influence factor* (VIF). nilai ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya multikolinearitas pada regresi tersebut. Regresi bisa dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Budaya Organisasi	0,203	4,929
	Disiplin Kerja	0,183	5,475
	Kompensasi	0,137	7,309

a. Dependent Variable: Kinerja

Table 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Dari tabel diatas menunjukkan nilai tolerance dari variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,203 ($0,203 > 0,1$) dan nilai VIF sebesar 4,929 ($4,929 < 10$). lalu nilai tolerance variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,183 ($0,183 > 0,1$) dan VIF nya sebesar 5,475 ($5,475 < 10$). terakhir variabel kompensasi (X3) nilai tolerancenya yaitu 0,137 ($0,137 > 0,1$) dan VIF nya sebesar 7,309 ($7,309 < 10$). ini menandakan bahwa semua variabel sudah memenuhi persyaratan dan bisa dinyatakan terbebas dari multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas. Dikatakan penelitian yang baik apabila memiliki persamaan residual dengan penelitian yang lainnya. Oleh sebab itu, dalam uji heteroskedastisitas ini untuk menguji apakah residual dalam penelitian ini terdapat persamaanya residual penelitian yang lain. Hasil yang didapatkan haruslah terbebas dari heteroskedastisitas. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas harus melalui grafik scatterplot. Jika pada grafik tersebut tida terdapat garis terbentuk dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka penelitian tersebut dinyatakan bebas dari

heteroskedastisitas. Dibawah ini adalah grafik scatterplot yang diperoleh menggunakan alat uji SPSS versi 25.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Garis Scatterplot

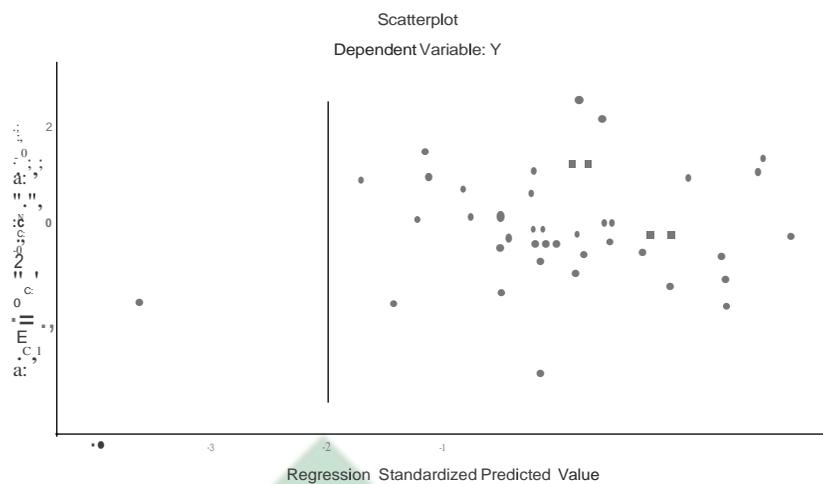


Table 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Garis Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan terjadinya penyebaran titik-titik di atas dan di bawah angka nol. Sehingga tidak terbentuk pola yang lurus. Artinya penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas dan sudah memenuhi kriteria uji asumsi klasik keseluruhannya. Peneliti akan menguji ada atau tidanya heteroskedastisitas lagi menggunakan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan agar lebih meyakinkan para pembaca. Cara melaukan uji glesjer yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (AbsRes) terhadap variable bebas. Dasar penelitian yangdigunakan adalah apabila nilai probabilitas sig > 0,05 maka dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Berikut adalah tabel uji glesjer.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glesjer

Model	Sig	Keteran an
(Constant)	0,669	
Budaya or anisasi	0,264	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin kerja	3	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi		Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Abs_RES

Table 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glesjer

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode glesjer menyatakan bahwa nilai sig dari variable budaya organisasi sebesar 0,264 (sig 0,264 > 0,05). Lalu sig dari variable disiplin kerja sebesar 0,37 (sig 0,37 > 0,05). dan nilai sig yang didapatkan variabel

kompensasi adalah 0,833 (sig 0,833 > 0,05). Kesimpulan yang diperoleh yaitu model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga bisa dilanjutkan untuk uji hipotesis selanjutnya.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berfungsi untuk memperkirakan berapa nilai dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dan fungsi lainnya adalah untuk menguji hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Berikut dibawah ini adalah hasil dari uji regresi linier berganda.

a) Descriptive statistic

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	37.02	2.772	55
Budaya organisasi	36.62	3.106	55
Disiplin kerja	37.09	3.855	55
Kompensasi	37.31	3.651	55

Table 14 Descriptive statistic

Pada tabel descriptive statistic menjelaskan seputar nilai rata-rata (mean) tiap variabel dan juga menjelaskan tentang nilai simpangan baku (*standart deviation*) pada masing-masing variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang berjumlah 55 responden, didapatkan nilai rata-rata dari variabel kinerja (Y) sebesar 37,02 kemudian variabel budaya organisasi (X1) sebesar 36,62, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 37,09 dan variabel kompensasi (X3) sebesar 37,31.

Adapun nilai dari simpangan baku (*standart deviation*) masing-masing variabel didapatkan yaitu pada variabel kinerja (Y) sebesar 2,772, variabel budaya organisasi (X1) senilai 3,106, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3,855 dan terakhir variabel kompensasi (X3) sebesar 3,651.

b) Corelation

1) Nilai signifikan

Sig (I-tailed)

No	Variabel bebas (X)	Kinerja (Y)
1	Budaya Organisasi	0,000
2	Disiplin Kerja	0,000

<http://digilib.uinsby.ac.id/>

3	I Kompensasi	0,000
---	--------------	-------

Table 15 Nilai sig (corelation)

Pada hasil *corelation* akan ditemukan tabel yang membahas tentang nilai signifikanis (*sig*). Nilai *sig* atau bias yang disebut nilai *P value*. Pada variabel budaya organisasi (X1) diketahui bahwa nilai *P value* nya sebsar 0,000. Artinya variable X1 dinyatakan signifikan karena $P\ value < 0,05$. Sedangkan paada variable disiplin kerja (X2) memiliki nilai *P value* senilai 0,000 dan dapat dikatakan signifikan karena $P\ value < 0,05$ dan terakhir variabel kompensasi (X3) memiliki nilai *P value* senilai 0,000 juga itu artinya signifikan karena $P\ value < 0,05$.

2) Nilai hubungan pearson correlation

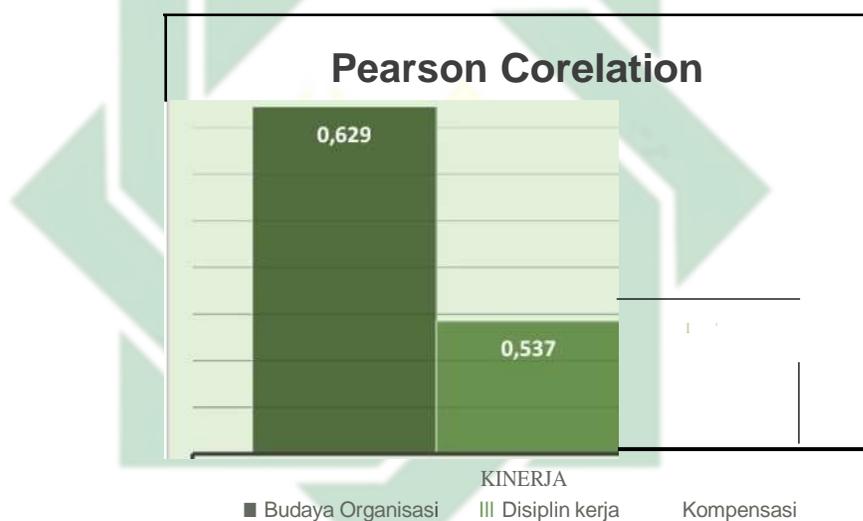


diagram I Nilai hubungan pearson correlation

Selanjutnya dalam hasil *corelation* juga akan ditemukan tabel *pearson correlation*. *Pearson correlation* digunakan untuk melihat hubungan antar variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y. Pada variable Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai korelasi terhadap variable terikt kinerja (Y) sebesar 0,629, nilai trsebut mernilki makna hubungan yang tinggi/ kuat. Adapun variable disipli kerja (X2) memiliki nilai korelasi senilai 0,537 yang bermakna mernliki nilai hubungan yang sedang. Dan nilai hubungan atau korelasi kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,545 itu maknanya

nilainya sedang. Adapun makna nilai hubungan bisa dilihat sebagaimana berikut ini.⁶⁷

Nilai	Makna
0,00 - 0,19	Sangat lemah / sangat rendah
0,20 - 0,39	Lemah / rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat / tinggi
0,80 - 1,00	Sangat kuat / sangat tinggi

Table 16 makna nilai correlation

3) Variabels entered/removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Table 17 Variabels entered/removed

Pada tabel variabel entered/removed menerangkan bahwa seluruh data pada variabel sudah di masukan dan diolah.

4) Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.362	2.214

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2
b. Dependent Variable: Y

Table 18 Model summary

Dari table summary menunjukkan nilai R. nilai R dapat diketahui besarnya koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) dengan variabel kinerja (Y) sebesar 0,63 yang memiliki makna hubungan korelasi yang kuat/tinggi. Kemudian selanjutnya seputar nilai R square. R square senilai 0,397 (kontribusinya 0,397 x 100%) dan berfungsi untuk melihat nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. R square menyatakan bahwa variabel budaya

<http://digilib.uinsby.ac.id/>
⁶⁷ Nanang Martone, *Statistika Sosial* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 243

organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan Kompensasi (X3) memberikan pengaruh kepada variabel kinerja (Y) senilai 39,7% dan sisanya dipengaruhi oleh factor atau variabel lainnya sebesar 60,3%.

5) *Standart error of estimate* (SEE)

Descriptive statistic

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	37.02	2.772	55
Budava oraanisasi	36.62	3.106	55
Disiplin kerja	37.09	3.855	55
Kompensasi	37.31	3.651	55

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630a	.397	.362	2.214

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: Y

Didalam tabel model summary terdapat informasi tentang data nilai *standart error of estimate* (SEE). Nilai ini bisa digunakan untuk menguji fungsi model regresi, yaitu apakah bisa digunakan sebagai predictor atau tidak. Supayar nilai SEE bisa dijadikan sebagai predictor, maka nilai SEE harus lebih kecil dari nilai simpangan baku (*standart deviation*) variabel terikat ($SEE < \text{simpangan baku } Y$). adapun nilai SEE variable bebas sebesar 2,214 dan nilai simpangan baku variable terikat sebesar 2,772. itu berarti variabel bebas bisa dijadikan predictor untuk variabel terikat karena nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku.

6) Annova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.879	3	54.960	11.207	.000b
	Residual	250.103	51	4.904		
	Total	414.982	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Table 19 Annova

Tabel *Anova* menjelaskan tentang hubungan variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) dengan variabel kinerja (Y) terhadap variabel kinerja (Y) . Dalam tabel ini didapatkan nilai F sebesar 11,207 dan nilai signifikansi 0,000. Hipotesis akan diterima apabila nilai signifikansi *p value* < 0,05 atau F hitung > F table. Sebaliknya hipotesis akan ditolak apabila nilai signifikansi *p value* > 0,05 atau F hitung < F tabel. Jadi, dalam tabel ini nilai signifikansi 0,000 < 0,05 itu artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Maksudnya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y.

7) Coefecients

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.471	3.570		4.613	.000
	Budaya organisasi	.590	.215	.661	2.741	.008
	Disiplin kerja	.058	.183	.081	.318	.752
	Kompensasi	-.086	.223	-.114	-.387	.700

a. Dependent Variable: Y

Table 20 Coefecients

Tabel *coeficients* menunjukkan *regression*. Adapun rumus regresi

yang sudah banyak diketahui adalah :

$$y: a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$y: 8,478 + 0,581 (0) + 0,192 (0)$$

Itu artinya, jika budaya organisasi= 0 (X1=0), disiplin kerja= 0 (X2=0),

dan kompensasi:::0 (X3:::0) maka kinerja senilai 16,471.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Cabang Surabaya

Hasil uji regresi secara parsial pada variabel Budaya organisasi terhadap

kinerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Bisa dilihat pada table

corelation pada kolom sig (*p value*) pada variabel fasilitas. Jika *p value* > 0,05 maka HO diterima (tidak signifikan). Jika *p value* < 0,05 maka HI diterima (signifikan). Adapun hipotesanya sebagai berikut:

HO : tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja

HI : terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja

Tabel *corelation* menunjukkan bahwa nilai *p value* dari budaya organisasi sebesar 0,000. Itu artinya $0,000 < 0,05$ bermakna variabel XI terhadap Y menunjukkan nilai signifikan. Oleh sebab itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa HI diterima dan berarti terdapat pengaruh budaya organisasi (XI) terhadap kinerja (Y) Pengurus PMII cabang Surabaya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus PMII Cabang Surabaya

Hasil uji regresi secara parsial pada variabel Disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Bisa dilihat pada tabel *corelation* pada kolom sig (*p value*) pada variabel disiplin kerja. Jika *p value* > 0,05 maka HO diterima (tidak signifikan). Jika *p value* < 0,05 maka HI diterima (signifikan). Adapun hipotesanya sebagai berikut:

HO : tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja

HI : terdapat pengaruh antaradisiplin kerja terhadap kinerja

Tabel *corelation* menunjukkan bahwa nilai *p value* dari disiplin kerja sebesar 0,000. Itu artinya $0,000 < 0,05$ bermakna variabel X2 terhadap Y menunjukkan nilai signifikan. Oleh sebab itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa HI diterima dan berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) Pengurus PMII cabang Surabaya.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Cabang Surabaya

Hasil uji regresi secara parsial pada variabel kompensasi terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Bisa dilihat pada tabel *corelation* pada kolom sig (*p value*) pada variabel kompensasi. Jika *p value* > 0,05 maka HO diterima (tidak signifikan). Jika *p value* < 0,05 maka HI diterima (signifikan). Adapun hipotesanya sebagai berikut:

HO : tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja

HI : terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja

<http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

Tabele *corelation* menunjukkan bahwa nilai p value dari kompensasia sebesar 0,000. Itu artinya $0,000 < 0,05$ bermakna variabel X3 terhadap Y meunjukkan nilai signifikan. Oleh sebab itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa **H1** diterima dan berarti terdapat pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y) Pengurus **PMII** cabang Surabaya.

4. Prediksi Tingkat Kinerja Dengan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengurus **PMII** Cabang Surabaya

Dalam Uji regresi berganda menyatakan bahwa nilai *standart error of estimate* (SEE) senilai 2,214. Nilai ini bisa menyatakan untuk variabel bebas bisa menjadi predictor apa tidak dalam model regresi tersebut. Agar variabel bebas bisa menjadi predictor, nilai SEE harus lebih kecil dari nilai simpangan baku variabel terikat ($SEE < \text{simpangan baku Y}$). adapun nilai simpangan baku Y adalah 2,772 ($2,214 < 2,772$), itu artinya model regresi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi bisa menjadi predictor bagi kinerja.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengurus **PMII** Cabang Surabaya Secara Simultan

Pada uji regresi terdapat tabel anova yang akan menampilkan data untuk pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Adapun hipotesisnya adalah:

HO : tidak terdapat pengaruh antar budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhdap kinerja pengurus **PMII** cabang Surabaya

H1 : terdapat pengaruh antar budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhdap kinerja pengurus **PMII** cabang Surabaya

Tabel *Anova* dapat memberikan info bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kepada variabel terikat. Hal ini dibuktikan dari nilai $p \text{ value} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Itu artinya **H1** diterima dan keismplannya adalah trdapat penggaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhdap kinerja pengurus **PMII** cabang Surabaya.

Penjelasan selanjutnya akan lebih memperkuat data di atas.

<http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

Data di atas menyatakan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y. itu artinya budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi sebagai factor bagus atau tidaknya kinerja. Adanya budaya organisasi yang positif, disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai akan mempengaruhi sebgus apa kinerja dari organisasi tersebut. .

Kreitner dan Kinicki (2003:79) menyatakan : "Budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam". Pengertian ini menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting. Selain budayanya disiplin kerja juga diperlukan. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.⁶⁸ dan ada juga yaitu kompensasi, Kompensasi dapat diartikulasikan sebagai pemberian atas jasa yang diterima karyawan dan bertujuan sebagai pembalasan jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan agar termotivasi untuk semangat melakukan rutinitas kerja.⁶⁹ oleh sebab itu, keseluruhan variabel sangatlah berhubungan satu sama lain.

Dari pemaparan paragraph di atas dapat disimpulkan bahwa fbudaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini didapatkan dari penjelasan yang disampaikan oleh penulis. Bisa dilihat pada tabel *Anova*, bahwa variabel bebas memiliki peran dalam peningkatan variabel terikat secara bersama-sama atau yang disebut secara simultan. Jika hasil pengujian pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja nilainya signifikan, maka pemaparan teori-teori di atas menggambarkan

⁶⁸ Astadi Pangarso, dan Putri Intan Susanti "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat" Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016

⁶⁹ Mita Afrita, Mahlia Muis dan Fauziah Umar, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Pusat," Jurnal Analisis, Desember 2014, Vol. 3 No. 2: 172-179

kecocokan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengurus **PMII** Cabang Surabaya Secara Parsial.

a) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Pada tabel *corelation* menjelaskan bahwa nilai *p values* dari variabel budaya organisasi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan **H1** diterima. Penjelasan tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pengurus **PMII** cabang Surabaya.

Pengaruh yang signifikansi tersebut didapatkan melalui indikator-indikator dari variabel budaya organisasi. Indikator budaya organisasi juga yang mempengaruhi indikator dari variabel kinerja. Penjelasan di atas menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$).

b) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja

Pada tabel *corelation* menjelaskan bahwa nilai *p values* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan **H1** diterima. Penjelasan tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pengurus **PMII** cabang Surabaya.

Pengaruh yang signifikansi tersebut didapatkan melalui indikator-indikator dari variabel disiplin kerja. Indikator disiplin kerja juga mampu mempengaruhi indikator dari variabel kinerja. Penjelasan di atas menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$).

c) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Pada tabel *corelation* menjelaskan bahwa nilai *p values* dari variabel kompensasi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan **H1** diterima. Penjelasan

tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pengurus **PMII** cabang Surabaya.

Pengaruh yang signifikansi tersebut didapatkan melalui indikator-indikator dari variabel kompensasi. Indikator kompensasi juga mampu mempengaruhi indikator dari variabel kinerja. Pejelasan di atas menyimpulkan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$).

3. Nilai hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** cabang Surabaya secara simultan

Tabl *model summary* menginformasikan tentang nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dari proses pengujian yang sudah dilaksanakan. Nilai hubungan bisa dilihat pada kolom nilai R, bahwa antara variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi senilai 0,63. Besarnya nilai hubungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat nilai hubungan kuat / tinggi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. .

Variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 39,7% (kontribusinya $0,397 \times 100\%$). Hal tersebut menyatakan bahwa variabel bebas mempengaruhi sebesar 39,7% dan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai sumbangan dari budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi ini sebenarnya bernilai tinggi, akan tetapi tetap terdapat pengaruhnya. Angket ini diisi oleh para pengurus sebagai respondennya. Para pengurus tentunya mengetahui bagaimana variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi baik buruknya kinerja. Maka dari itu, ketiga variabel tersebut tidak terlepas dari pengaruhnya kinerja pengurus. Kontribusi yang disumbangkan sebesar 39,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor dan indikator lainnya.

Berikut teori yang mendukung. Secara normatif budaya organisasi bergantung bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai atau tidak budaya itu. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan norma-norma yang diterima secara bersama dan dianut oleh mayoritas organisasi. Setelah adanya budaya barulah bagaimana menegakkan disiplin kerja yang sesuai. Disiplin kerja merupakan memperlakukan tata tertib organisasi dengan benar dan sabar. Seseorang yang memiliki komitmen yang kuat <http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

terhadap agamanya tidak akan melupakan norma kerja yang diajarkan dalam agama. sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman dan nyaman.⁷⁰ layaknya organisasi pada umumnya, dalam organisasi non profit juga terdapat kompensasi meskipun tidak berupa finansial. Hal ini sesuai dengan pendapat. Menurut Marwansyah (2010: 269) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial.

4. Nilai hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** cabang Surabaya secara parsial

a) Nilai hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja

Table correlation memberikan informasi mengenai hubungan antar variable budaya organisasi (XI) terhadap variabel kinerja (Y). adapun nilai hubungan XI terhadap Y sebesar 0,639 dengan nilai *P value* (signnifikan) sebesar 0,000. Variable ini memiliki nilai hubungan yang signifikan karena $0,000 < 0,05$. Adapun kekuatan hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja dinyatakan tinggi atau kuat. Demikian disebutkan teori pendukungnya.

Susanto, (2007) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memaharni nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku⁷¹. dari teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja dalam sebuah organisasi baik profit maupun non profit.

b) Nilai hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja

Table correlation memberikan informasi mengenai hubungan antar variable disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). adapun nilai hubungan X2 terhadap Y sebesar 0,537 dengan nilai *P value* (signnifikan) sebesar 0,000. Variable ini memiliki nilai hubungan yang signifikan karena $0,000 < 0,05$. Adapun kekuatan hubungan variabel

⁷⁰ Tuti Saleha, DISIPLIN KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. Jurnal Islaminomic Vol.7 No.1, April 2016.

⁷¹ Ainanur dan Satria Tirtayasa, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14

disiplin kerja terhadap kinerja dinyatakan sedang. Demikian disebutkan teori pendukungnya.

Menurut Rivai (2006), Ada 5 komponen yang mendukung terjadinya disiplin kerja. Komponen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur disiplin kerja karyawan. Adapun komponen alat ukur disiplin kerja, yaitu Ketepatan waktu hadir dalam bekerja, Ketaatan terhadap standar kerja, Kepatuhan terhadap peraturan Karyawan, Tingkat kewaspadaan Karyawan, Bekerja etis. Nah dari kelima komponen ini, apabila kesemuanya terpenuhi maka akan mempengaruhi baik buruknya kinerja pengruus.

c) Nilai hubungan antara kompensasi terhadap kinerja

Table correlation memberikan informasi mengenai hubungan antar variable kompensais (X3) terhdap variabel kinerja (Y). adapun nilai hubungan X3 terhadap Y sebesar 0,545 dengan nilai *P value* (signnifikan) sebesar 0,000. Variable ini memiliki nilai hubngan yag signifikan karena $0,000 < 0,05$. Adapun kekuatan hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja dinyatakan sedang. Demikian disebutkan teori pendukungnya.

Menurut Suparyadi (2014: 271) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Jika pada organisasi yang sifatnya non profit seperti di organisasi **PMII** cabang Surabaya ini, maka kompensasi yang mamu dibeerikan kepada pengurusnya berupa kompensasi yang sifatnya non finansial.

5. Nilai hubungan paling dominaan antara budaya organisasi, displin kerja dan kompensasi terhadap kineja.

Pada tabel *correlation* menginformasikan mengnai hubungan tiap variabel. Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai korelasi terhadap kinerja (Y) sebesar 0,629 dengan nilai *P value* sebsar 0,000. Dengan demkian variable tersebut memiliki nilai hubnungan yang kuat atau tinggi serta taraf signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya memiliki korelasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja. Nilai korelasi disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,531 dengan nilai *P value* 0,000. Dengan demeikian variable tersebut memiliki nilai hubunngan yang sedang serta taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ yang <http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

artinya memiliki korelasi antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja. Selanjutnya, nilai korelasi variabel kompensasi (X3) sebesar 0,545 dengan nilai p value 0,000. Dengan demikian variable tersebut memiliki nilai hubungan yang sedang serta taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya memiliki korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variable di atas budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi yang memiliki nilai hubungan paling dominan adalah variabel budaya organisasi (X1). X1 mempunyai nilai sebesar 62,9% disebabkan karena budaya organisasi mempengaruhi kebiasaan pengurus sehingga mampu menyebabkan baik buruknya kinerja para pengurus di PMII cabang Surabaya. Kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 62,9% dan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variable lainnya. Jadi, budaya organisasi pada PMII cabang Surabaya memiliki pengaruh yang paling dominan serta tinggi terhadap kinerja para pengurus.

Adapun teori yang mendukungnya yaitu Menurut Robins (2003) budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai dan kepercayaan para anggota yang saling berinteraksi dengan anggota, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma perilaku. Budaya organisasi atau perusahaan bersifat sangat persuasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Demikian juga budaya organisasi mampu menumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang.

6. Prediksi tingkat kinerja dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi

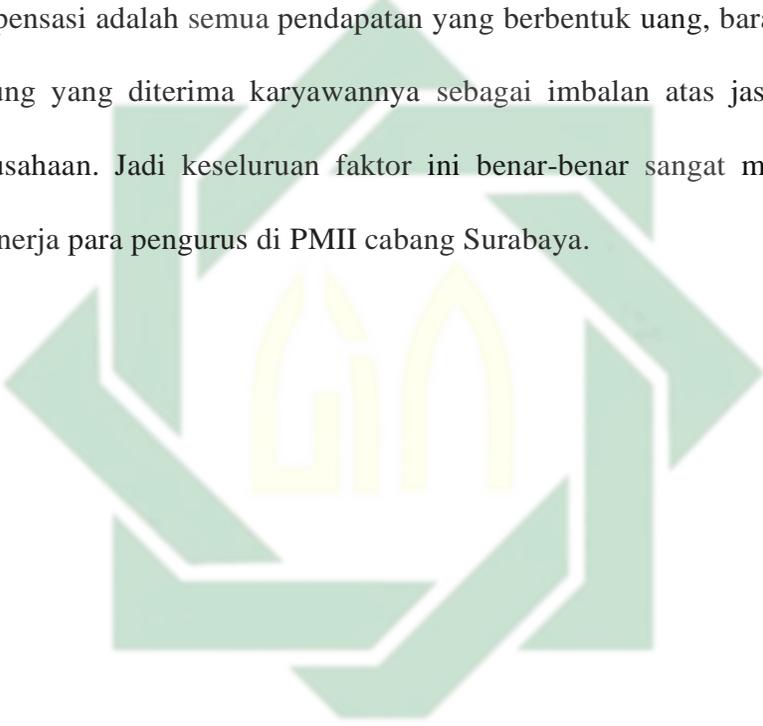
Hasil uji regresi terdapat table *model summary*. Dalam table *model summary* terdapat nilai *standar error of estimate* (SEE) sebesar 2,214. Nilai SEE dipergunakan sebagai model regresi bisa menjadi predictor atau tidak. Agar bisa menjadi predictor, SEE haruslah lebih kecil dari nilai simpangan baku. Nilai simpangan baku variabel kinerja sebesar 2,772 ($2,214 < 2,772$). Oleh demikian, model regresi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi dapat menjadi predictor peningkatan kinerja. Jadi, **PMII** cabang Surabaya harus meningkatkan budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi agar kinerja para pengurusnya semakin membaik.

Pernyataan tersebut didukung dengan teori berikut. Pembentukan rutinitas kerja.

Menurut West dan Turner (2008:322) budaya terbentuk akibat dari rutinitas serangkaian

kegiatan berupa lama kerja, identitas organisasi, dan kegiatan lain yang dijalankan oleh <http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

seluruh anggota organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para anggotanya tak terkecuali pemimpin menjadi lebih baik. Pembentukan budaya organisasi terjadi tidak semata karena aktifitas rutin saja melainkan anggota organisasi berupaya menciptakan, mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, untuk pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi. Budaya dalam organisasi tersebut bisa bervariasi sehingga interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam⁷² selain budaya organisasi juga ada faktor lainnya yaitu disiplin kerja. Menegakkan disiplin kerja merupakan memperlakukan tata tertib organisasi dengan benar dan sabar. Dan juga faktor yang terpenting juga kompensasi yang sesuai. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jadi keseluruhan faktor ini benar-benar sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja para pengurus di PMII cabang Surabaya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁷² Burhanudin Mukhamad Faturahman, KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI, MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan Vol 10 No. 1 2018 (1-11)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan analisis tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** cabang Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagaimana berikut ini:

1. Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan

Dari tabel *Anova* dapat diperoleh info bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja dengan nilai P value sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya **H₁** diterima. Jadi kesimpulannya, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pengurus **PMII** cabang Surabaya.

2. Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara parsial
 - a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Pada tabel *correlation* menampilkan bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,005$). Itu artinya **H₁** diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kualitas pelayanan. Kesimpulannya, terdapat pengaruh fasilitas terhadap kualitas pelayanan Aqiqah Bunayya Kediri.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Pada tabel *correlation* menampilkan bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,000 ($0,000 < 0,005$). Itu artinya **H₁** diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Kesimpulannya, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya.

- c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Pada tabel *correlation* menampilkan bahwa nilai signifikan variabel kompensasi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,005$). Itu artinya **H₁** diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Kesimpulannya,

<http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/> terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengurus **PMII** Cabang Surabaya.

3. Nilai hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan.

Pada table *model summary* menunjukkan nilai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai hubungan tersebut dapat dilihat pada kolom R. Pada kolom R menunjukkan nilai hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,63. Nilai hubungan yang tinggi/ kuat diberikan dari variabel bebas kepada variabel terikat.

4. Nilai hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara parsial.

- a. Nilai hubungan budaya organisasi terhadap kinerja

Pada table *correlation* menunjukkan informasi tentang hubungan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y). Nilai korelasi budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,629 dengan nilai signifikan P value 0,000. Kesimpulannya, variabel budaya organisasi memiliki nilai hubungan kuat/ tinggi terhadap kinerja pengurus **PMII** cabang Surabaya.

- b. Nilai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja

Pada table *correlation* menunjukkan informasi tentang hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Nilai korelasi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,537 dengan nilai signifikan P value 0,000. Kesimpulannya, variabel disiplin kerja memiliki nilai hubungan sedang terhadap kinerja pengurus **PMII** cabang Surabaya

- c. Nilai hubungan kompensasi terhadap kinerja

Pada table *correlation* menunjukkan informasi tentang hubungan antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y). Nilai korelasi kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,545 dengan nilai signifikan P value 0,000. Kesimpulannya, variabel kompensasi memiliki nilai hubungan sedang terhadap kinerja pengurus **PMII** cabang Surabaya

5. Prediksi tingkat kinerja dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi.

<http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

Berdasarkan hasil uji regresi, pada tabel *model summary* didapatkan nilai *standar error of estimate* (SEE) sebesar 2,214. Nilai SEE tersebut digunakan untuk menguji model regresi apakah bisa digunakan sebagai prediktor atau belum. Untuk melihat apakah bisa dijadikan prediktor atau tidak, maka harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variable kinerja. Nilai SEE haruslah lebih kecil dari nilai simpangan baku, adapun nilai simpangan baku dari kinerja adalah 2,772. Jadi $2,214 < 2,772$ dan model regresi ini bisa digunakan sebagai prediktor. Dengan begitu, model regresi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi dapat menjadi prediktor kinerja pada pengurus **PMII** cabang Surabaya.

B. Saran dan Rekomendasi

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya indikator yang dicantumkan di evaluasi kembali. Dan juga memperbanyak teori dari berbagai sumber, sehingga akan menciptakan penelitian yang baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian secara ilirniah. Tentunya akan tetap ada kendala yang dirasakan oleh peneliti. Diantaranya salah satunya adalah tentang responden. Peneliti menilai responden kurang konsisten dalam menjawab kuesioner. Peneliti dapat menilai karena jawaban kuesioner dari responden kurang memperlihatkan kesungguhan yang sebenarnya. Peneliti juga tidak bisa mendampingi langsung para responden karena keadaan sekarang ini sedang pandemic.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita, Mita, Mahlia Muis Dan Fauziah Umar, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Pusat, Jurnal Analisis, Desember 2014, Vol. 3 No. 2: 172- 179
- Ainanur Dan Satria Tirtayasa, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14
- Al Amin, Raden Pamungkas. Kajian Tentang Nilai-Nilai Inti Budaya Organisasi Dan Komitmen Anggota Aiesec Local Committee Univevrsitas Brawijaya Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 8, Nomor 3 Ton 2010
- Apiyono, Ari Dan Abdulah Tamam, Analisis Overreaction Pada Saham Lembaga Manufactur Di Bei Periode, Jurnal Nomima, Volume li, No li, 2013, Hal 76-96
- Ariyanti, Nel "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" Jumal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014 Issn 1693-7619
- Astutik, Mardi. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016: 121-140.
- Bungin, Burhan. Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Kencana), Hal 109
- Cipta, Widya. "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta" Jumal Sekretari Dan Amanjemen, Volume 2 No. 2 September 2018 P-Issn 2550-0805 E-Issn 2550-0791
- Denziana, Angita Dkk, Coorporate Finansial Performanse Effects Of Variabel Moderat Pada Pemerintahan Daerah Kab. Wajo, Jurnal Ilmiah
- Emmy Juliningrum Dan Achmad Sudiro, "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai", Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11, Nomor 4, Desember 2013
- Faturahman, Burhanudin Mukhamad. Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan Vol 10 No. 1 2018 (1-11)
- Handoko, Dicky Surya Dan Muis Fauzi Rambe, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja" Jumal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1, September 2018, 31-45
- Haslinda Dan Jamaludin, Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasasi Dengan Standarr Biaya Sebagai Akuntan Peradaban, Vol. Ii No. 1 Juli 2016, Hal 1-21
- Hendra, Danny Dkk. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13 No. 1 Agustus, 2014.
- Hidayat, Syarif Dkk. Pengarh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerjapada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. Jurnal Universitas Syiah Kuala

Ichsan , Reza Nurul, Eddi Surianta Dan Lukman Nasution³, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan", JumaJ Darma Agung Volume 28, Nomor 2, Agustus 2020; 187 -210

Janet, Leni Martina Dan Mochamad Djudi Mukzam. Pengaruh Metode Dan Materi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pt Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Surabaya. Jumal Administrasi Bisnis (Jab)I Vol. 54 No. 1 Januari 2018

Keuangan, Vol. 5, Nomor. 2, Sept 2014, Hal 17-40 190

Krisdayanto, Iqbal Dkk. Analisis Pengaruh Harg, Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Di Cfe Lina Putra Net Bandung. Jumal Ekonornika Dan Bisnis Universitas Pandanaran

Lina, Dewi. Analisis Pengaruh Kepernimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating, Jumal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol 14 No. 1 / Maret 2014, Hal. 77-97

M. Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan" Selatan Jumal Aplikasi Manajemen, Vol 10 Nomor 4. Desember 2012 Hal. 860-867

Mahfud, Imam. Kompensasi Dan Evaluasi Kinera Dalam Perspektif Ilmu Ekonorni Islam. Jurnal Madani Syari'Ah Vol. 2, Agustus 2019

Martono, Nanang. Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss, (Yogyakarta: Gava Media, 2010) Hlm. 6

Maryuliana, Dkk. Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Srbagai Pendukungpengambilan Keputusan Di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert, Jumal Transistor Elektra Dan Informatika, Vol. 1, No. 2, Oktober 2016, Hal 1-12

Oxy, Heru Susilo. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Ptpn X- Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. Jumal Administrasi Bisnis Vol. 64 No. 1 November 2018

Pangarso,Astadi Dan Putri Intan Susanti "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat" Jumal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016

Permatasari, Jundah Ayu Dkk. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bpr Gunung Ringgit Malang). Jurnal Administrasi Bisnis Vol.25 No. 1, Agustus, 2015.

Ridwan Dan Sonarto, Pengantar Statistika Untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hal 108.

Rohkmiyati,Sri. "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kelembagaan" Islam Inject (Interdisciplinary Journal Of Communication), Vol.3, No.2, Des. 2018: h. 231-252

Runtuuwu, Hiskia Jonest Joyce Lopian Dan, Lucky Dotulong, "Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan

<http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

- Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado", *Jurnal Emba* 83 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.81-89
- Sakdiyah, "Karakteristik Manajemen Organisasi Islam" *Jurnal AI-Bayan*/Vol. 20, No. 29, **Januari-Juni** 2014; h. 60-61
- Saliha, Mar'Atus. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Makasar Skripsi, Jurusan Manajemen, Fak. Ekonomi Dan Bisnis, Univ. Hasanuddin Makasar, Hal, 1-21
- Saoutra, Eki, Lukmanul Hakim, Dkk. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Kelana Makmur Batam. *Jurnal Program Studi Manajemen Univ. Riau Kepulauan Batam*.
- Sari,Ririn Nur Indah Dan Hady Siti Hadijah, "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja (Reach Employee Performance By Job Performance And Work Discipline)" *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1, Agustus 2016
- Sari,Ririn Nur Indah Dan Hady Siti Hadijah. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 204-214.
- Siburian, Paningkat. Penanaman Dan Implementasi Nilai Karakter Tanggung Jawab. Universitas Negeri Medan
- Soleha,Tuti. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Islarninomic* Vol.7 No.I , April 2016.
- Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, (Yogyakarta: Gava Media, 2014), Hal 240
- Suwati, Yuli. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda" *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55
- Syafrina, Nova. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. Volume 8, Nomor 4, Desember 2017
- Syihabuddin, Muhammad Arif. Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* Vol. 11 No. 2, Desember 2019.
- Wahyuni,Sri. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Prov. Sulawesi Tengah. *E- Jurnal Katalogis*, Vol 2 Nomor I, Januari 2014
- Yudhaningsih, Resi. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol. 11 No. 1, April 2011
- Yussup, Febrinawati. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitataif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol 7, No 1, Tahun 2018, Hal 20