

Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan

Dian Sapitri¹
Ranthy Pancasasti²

Mahasiswa Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa¹
Dosen Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa²
Email : diansvtr23@gmail.com¹, ranthyipb@gmail.com²



Notifikasi Penulis
1 November 2021
Akhir Revisi
15 November 2021
Terbit
01 Februari 2022

Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2021). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2), 252–262.

<https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam organisasi dan merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, diantaranya kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji efek moderasi budaya organisasi pada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Keterbaruan dalam penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai efek moderasi budaya organisasi pada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur di Banten. Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis besarnya pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri manufaktur di Banten. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala 1 sampai 10. sampel yang digunakan yaitu sebanyak 5 kali jumlah indikator yaitu sebanyak 110 orang responden untuk menguji tiga (5) hipotesis yang telah ditetapkan. Model Structural Equation Modeling dipergunakan untuk menguji signifikansi statistik koefisien jalur. Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa 1). kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. 3). budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4). budaya organisasi bukan sebagai pemoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. 5). budaya organisasi bukan sebagai pemoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

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

ABSTRACT

Employee performance is the result of one's work in the organization and is important for an organization or company. Several things can affect the performance of an employee, including compensation, work discipline and organizational culture. The purpose of this study is to examine the moderating effect of organizational culture on the effect of



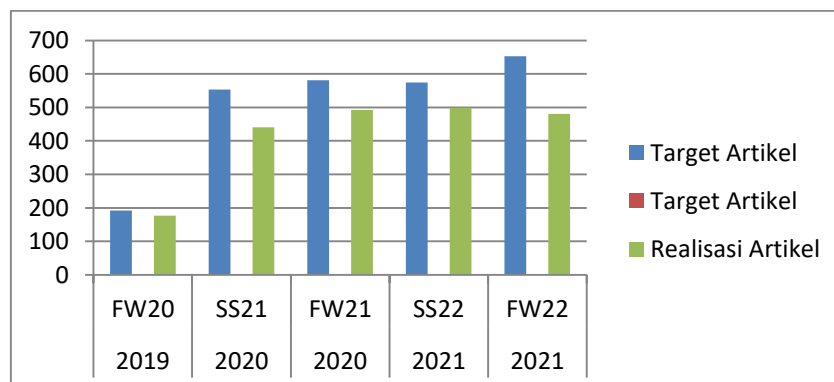
compensation and work discipline on employee performance. The novelty in this study is that there has been no previous research that discusses the moderating effect of organizational culture on the effect of compensation and work discipline on employee performance in companies engaged in the manufacturing industry in Banten. The limitation in this study is only to analyze the magnitude of the effect of compensation, work discipline, and organizational culture on employee performance in manufacturing industrial companies in Banten. The research method is quantitative using a questionnaire with a scale of 1 to 10. The sample used is 5 times the number of indicators, namely 110 respondents to test three (5) predetermined hypotheses. Structural Equation Modeling was used to test the statistical significance of the path coefficients. The research findings explain that 1) compensation has a positive and significant effect on employee performance. 2) work discipline has no effect on employee performance. 3) organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. 4) organizational culture is not a moderating effect of compensation on performance. 5) organizational culture is not a moderator of the influence of work discipline on performance.

Keywords: compensation, work discipline, organizational culture, and employee performance

PENDAHULUAN

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan yang ada pada PT Nikomas Gemilang, Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan pada waktu tertentu dalam menjalankan tugas. Kinerja memiliki peranan yang paling penting, apabila kinerja menurun maka lambat laun akan mengancam perusahaan dan berakibat perusahaan mengalami kebangkrutan. Dalam hal ini karyawan selalu dituntut untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien [1]. Pada kenyataannya selalu ada masalah yang timbul didalam perusahaan dimana terkadang hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak cukup baik, salah satunya yang terjadi di PT. Nikomas gemilang dimana dalam data fenomena bisnis menunjukkan rendahnya kinerja karyawan, dalam grafik yang ada menunjukkan bahwa pekerjaan selalu tidak memenuhi target yang seharusnya.

Grafik 1. Grafik data Kinerja Karyawan
(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2021)



Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan selalu menurun setiap masing masing season, yang artinya setiap pekerjaan yang dilakukan selalu tidak memenuhi target. Data penurunan kinerja karyawan tersebut berkorelasi dengan penurunan disiplin kerja dan kompensasi [2]. Adanya hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan dimana semakin rendah tingkat kedisiplinan menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Saat ini, sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk selalu memberikan kontribusi yang baik guna meningkatkan kinerja organisasi. Apalagi dalam perkembangan teknologi yang sangat pesat keberadaan manusia sangat bisa digantikan dengan mesin mesin [3].

Dalam berjalannya kegiatan perusahaan, peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi. kompensasi yaitu sebuah tanda balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Tung, *et all.* 2018). Maka dari itu pemberian kompensasi ini sangat penting guna keberlangsungan hidup perusahaan. Selain itu budaya organisasi juga sebagai penunjang yang paling penting dalam peningkatan kinerja karyawan, dimana dapat dinilai jika suatu karyawan ketika bekerja apakah mereka merasa nyaman atau tidak melakukan pekerjaannya apabila budaya organisasi yang tercipta sangat buruk. (Amanda & Budiwibowo. 2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan mengalami peningkatan apabila budaya organisasi tercipta dengan baik. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.

PERMASALAHAN

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para perusahaan, alat ini bisa berupa peraturan, dan norma yang berlaku diperusahaan, tujuan adanya peraturan ini agar karyawan bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan di perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pangarso & Susanti. 2018) Oleh karenanya dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja karena membantu agar pekerjaan akan cepat selesai [4]. Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu dan peranan dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta fenomena yang ada di PT. Nikomas Gemilang, maka menarik untuk diteliti peran budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengembangan Hipotesis

Kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y)

Kompensasi merupakan sebuah alat untuk memotivasi karyawan agar hasil kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat meningkat (Agung Surya Dwianto & Pupung Purnamasari, 2019) ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan [5].

H1: Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Disiplin Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)

Disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja karena membantu agar pekerjaan akan cepat selesai. pangarso *et all* (2018) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Budaya Organisasi (Y) dan kinerja karyawan (Y)

Disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja karena membantu agar pekerjaan akan cepat selesai. (Shahzad., 2019) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya Organisasi (Y)) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Budaya Organisasi (Z) memoderasi Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasi yang tinggi dapat memoderasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Yusnandar, *et all* (2020) budaya organisasi memoderasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [6].

H4 :Budaya Organisasi (Z) memoderasi positif pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

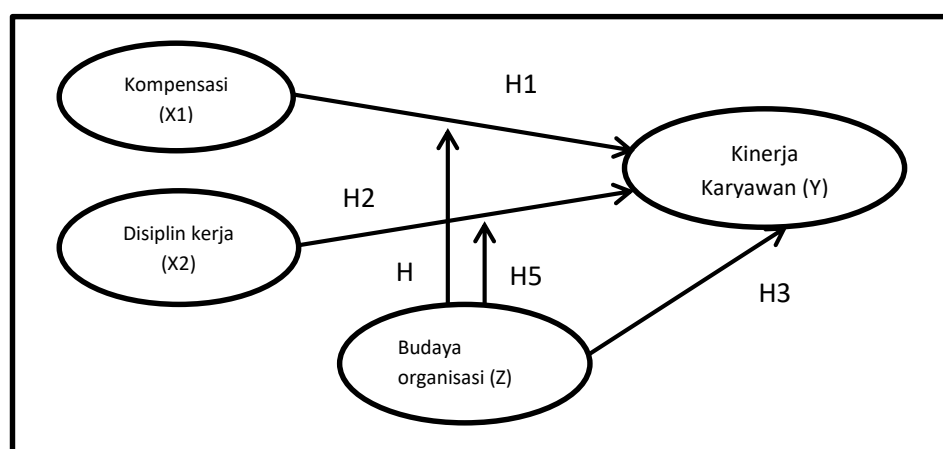
Budaya Organisasi (Z) memoderasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasi yang tinggi dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Rijanti, *et all* (2021) budaya organisasi memoderasi positif pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [7].

H5 :Budaya Organisasi (Z) memoderasi positif pengaruh disiplin kerja(X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Kerangka Konseptual

Gambar 1. Model Kerangka Konseptual
(Sumber : Sugiyono 2017:60)



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 110 sampel yang berasal dari 5 kali jumlah indikator dan digunakan untuk menguji masing masing hipotesis [8]. Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) yaitu SEM yang berbasis variance. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebar angket atau kuesioner secara personal. Pengukuran menggunakan skala dengan rentang nilai 1 sampai dengan 10. Angka 1 menunjukkan jawaban sangat tidak setuju sementara angka 10 menunjukkan jawaban sangat setuju

Sangat
Tidak
Setuju-----Sangat
Setuju

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Landasan Teori

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Beberapa indikator untuk menilai kompensasi yaitu, pendidikan, pengalaman beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan jenjang kepangkatan atau golongan dan prestasi kerja [9].

Disiplin Kerja

Menurut hasibuan dalam Bangun *et all* (2019:14) Disiplin adalah ketersediaan seseorang untuk mengikuti semua aturan aturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan dan organisasi. Prayogi *et all* (2019:423) disiplin kerja dapat membentuk perilaku kerja yang efektif dan efisien karena akibat dari disiplin semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, dapat dilihat dari tingkat ulasan kerajinan mereka untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan bekerja di perusahaan [10]. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi menurut Pawirosumarto, *et all* (2017:4) [11]

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan adalah pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai.
2. Pemimpin yang kharismatik bertindak sebagai panutan bagi bawahannya.
3. Remunerasi adalah pembayaran untuk karyawan berdasarkan pekerjaan yang diselesaikan.
4. Adanya sanksi hukuman yang mendidik dan menjadi alat motivasi untuk menjaga kedisiplinan di perusahaan.
5. Ketegasan, ketegasan adalah ketika pimpinan menegur dan menghukum karyawan agar dapat mewujudkan disiplin yang baik dalam perusahaan

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai faktor penting dalam membentuk prosedur organisasi, mengintegrasikan kemampuan, menciptakan solusi untuk menghadapi masalah, dan menciptakan hambatan atau memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi Valmohammadi *et all* (2019:62) [12]. Menurut Shaari *et all* (2019:26) Budaya organisasi adalah pengaturan norma-norma dasar yang telah berkembang di kelompok saat menangani masalah internal dan eksternal. Dan norma-norma ini telah dipandang sebagai cara yang benar untuk berperilaku. Indikator Budaya Organisasi Li, *et all* (2017:9), yaitu pembelajaran, pengambilan keputusan, partisipatif, dukungan dan kolaborasi

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sistem penilaian yang digunakan di banyak organisasi untuk mengevaluasi kemampuan dan efisiensi karyawan. Menurut chen dalam Ahmad *et all* (2017:382) Kinerja karyawan berkaitan dengan karyawan yang menyelesaikan tugas dan tujuannya sampai dengan standar seperti yang didefinisikan oleh organisasi dan pekerjaan mereka dinilai berdasarkan kinerja terhadap standar kinerja yang ditetapkan [13]. Indikator Kinerja Karyawan menurut (Suwanto dan Donni 2016:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*). Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*). Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*). Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*). Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab
5. Adaptabilitas (*Adaptability*). Adaptabilitas berkenaan 'dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*compration*). Kerjasama berkaitan dengan oranglain apakah assignments, mencangkup lembur dengan sepenuh hati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

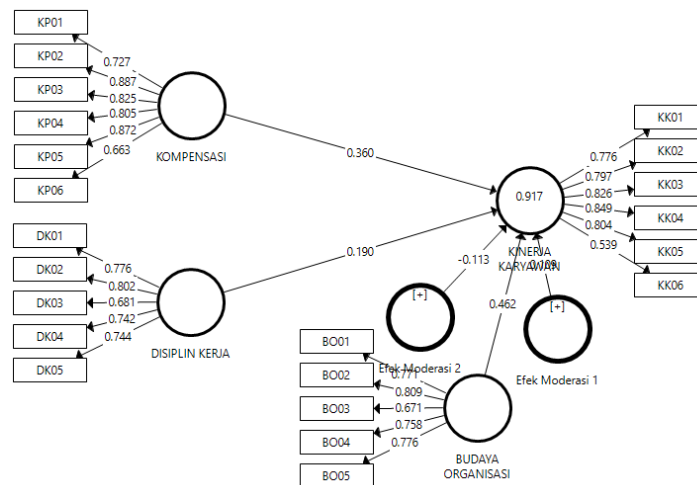
1. Hasil

Pengujian Outer Model

Dalam pengujian outer model bertujuan untuk melihat validity dan reliability suatu model [14]. Analisis pengujian ini akan dilihat dari pengaruh *Factor Loading*, *Average Variance Extratcted* (AVE), dan *Discriminant Validity*, serta *composite reliability*

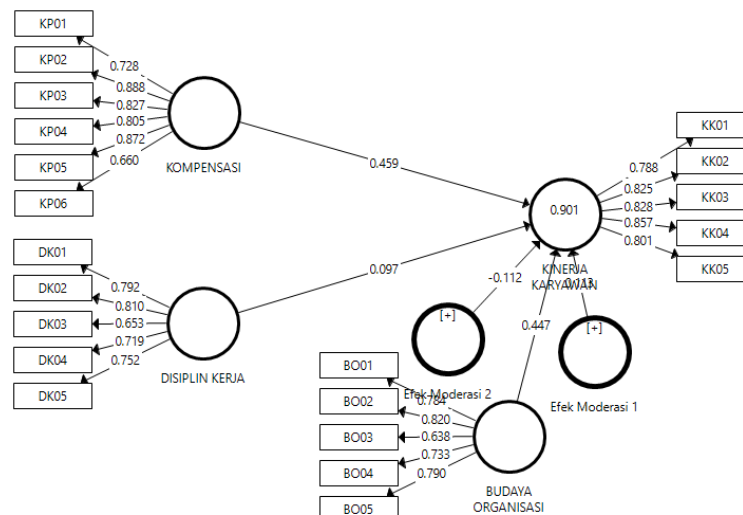
a) Pengujian Validitas Konstruk

Factor loading adalah tahap awal dalam pengujian validas suatu model, syarat faktor loading syaratnya adalah harus $> 0,6$, agar indikator dikatakan valid. Untuk mengetahui analisis outer model penelitian ini bisa dilihat pada Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Algorithm Outer mode
(Sumber : hasil penelitian yang telah diolah, 2021)

Jika dilihat pada Gambar 2 di atas terlihat bahwa pada variabel laten kinerja karyawan terdapat satu indikator yang harus dihapuskan dari model karena nilai factor loadingnya $< 0,6$ yaitu KK06 dengan bunyi indikatornya yaitu kerjasama yang memiliki *factor loading* (0,537) dan merupakan satu satunya indikator yang nilai faktor loadingnya $< 0,6$. Karena terdapat satu indikator yang dihapuskan dari model maka akan terbentuk model pengaruh yang baru sehingga bisa dilakukan analisis berikutnya



Gambar 3. Hasil Algorithm Outer model
(Sumber : hasil penelitian yang telah diolah, 2021)

b) Pengujian Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's	rho_A	Reliabilitas	Rata-rata Varians
--	------------	-------	--------------	-------------------

	Alpha		Komposit	Diekstrak (AVE)
BUDAYA ORGANISASI	0.817	0.839	0.869	0.571
DISIPLIN KERJA	0.808	0.831	0.863	0.559
Efek Moderasi 1	1.000	1.000	1.000	1.000
Efek Moderasi 2	1.000	1.000	1.000	1.000
KINERJA KARYAWAN	0.878	0.880	0.911	0.673
KOMPENSASI	0.886	0.891	0.914	0.641

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk berdasarkan *Convergent Validity*

Dari tabel tersebut diatas nilai cronbach's Alpha masing masing variabel mempunyai nilai >0.6 sehingga dapat disimpulkan indikator konsisten dalam mengukur konstruknya. nilai AVE digunakan untuk menunjukkan seberapa besar varian indikator yang dikandung oleh konstruknya. hasilnya, dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variabel mempunyai nilai > 0.5. Untuk nilai *Composite Reliability* mempunyai nilai > 0.7 sehingga dapat dinyatakan tidak ditemukan permasalahan unidimensionality pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai efek moderasi [15].

Pengujian Inner Model

a) Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
KINERJA KARYAWAN	0.901	0.896

Tabel 2. Koefisien Determinasi R²

(Sumber : hasil penelitian yang telah diolah, 2021)

Dari tabel tersebut diatas diketahui bahwa nilai R² yaitu 0,901 yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi, dan disiplin kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi sebesar 90,1%, sisanya yaitu 9,9% dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang diuji.

b) Pengujian hipotesis

Pengaruh Langsung			T Statistics	P value	Cut of Value		Evaluation		Hipotesis	Summary
					Significant		Positive	Significant		
Kompensasi	--->	Kinerja Karyawan	5.610	0.000	T-Stat > 1.96	P-Value < 0.05	Positive	Significant	H1	Diterima
Disiplin Kerja	--->	Kinerja Karyawan	0.808	0.420	T-Stat > 1.96	P-Value < 0.05	Negative	Not Significant	H2	Ditolak
Budaya Organisasi	--->	Kinerja Karyawan	4.067	0.000	T-Stat > 1.96	P-Value < 0.05	Positive	Significant	H3	Diterima
Kompensasi*B.Organisasi	--->	Kinerja Karyawan	1.143	0.254	T-Stat > 1.97	P-Value < 0.06	Negative	Not Significant	H4	Ditolak
Disiplin Kerja*B.Organisasi	--->	Kinerja Karyawan	1.245	0.214	T-Stat > 1.98	P-Value < 0.07	Negative	Not Significant	H5	Ditolak

Tabel 3. Hasil pengujian Hipotesis

(Sumber : hasil penelitian yang telah diolah, 2021)

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis 1

H1: Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.465. Nilai T Statistics sebesar $5,610 > 1.967$ dan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis diterima, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 1 didukung**.

Pengujian Hipotesis 2

H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.071 Nilai T Statistics sebesar $0.808 < 1.967$ dan nilai P Value sebesar $0.420 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak. dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 2 tidak didukung**.

Pengujian Hipotesis 3

H3: Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.465. Nilai T Statistics. sebesar $4.067 > 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 3 didukung**.

Pengujian Hipotesis 4

H4: Budaya Organisasi memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi pengaruhnya adalah 0.13, Nilai T Statistics. sebesar $1.143 < 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.254 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak dan dapat disimpulkan budaya organisasi bukan sebagai pemoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 4 tidak didukung**.

H5: Budaya Organisasi memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi pengaruhnya adalah -0.128, Nilai T Statistics. sebesar $1.245 < 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.214 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak dan dapat disimpulkan budaya organisasi bukan sebagai pemoderasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 5 tidak didukung**.

KESIMPULAN

Adapun pengujian hipotesis tekndengan cara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya menghasilkan kesimpulan yaitu Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan nilai T Statistics sebesar 0 Nilai T Statistics sebesar $5,610 > 1.967$ dan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$,. Artinya kompensasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan nilai T Statistics sebesar $0.808 < 1.967$ dan nilai P Value sebesar $0.420 > 0.05$,. Artinya disiplin kerja semakin baik

maka kinerja karyawan menurun. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan nilai T Statistics. sebesar $4.067 > 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan meningkat. Nilai signifikansi efek moderasi ditunjukkan oleh nilai T Statistics. sebesar $1.143 < 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.254 > 0.05$. maka, budaya organisasi bukan sebagai pemoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang artinya, naik turunnya budaya organisasi tidak mempengaruhi secara signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi efek moderasi ditunjukkan oleh nilai T Statistics. sebesar Nilai T Statistics. sebesar $1.245 < 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.214 > 0.05$. maka, budaya organisasi bukan sebagai pemoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang artinya, naik turunnya budaya organisasi tidak mempengaruhi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

SARAN

Hasil penelitian mempunyai implikasi atas kebijakan manajerial. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk manajemen dalam usaha atau cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pembagian gaji yang adil merupakan faktor yang harus dipertimbangkan dengan baik oleh perusahaan, dengan asumsi bahwa apabila gaji yang sesuai maka karyawan puas dan karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya. Dari pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa sikap disiplin karyawan akan menurunkan kinerja karyawan. Dari pengaruh budaya organisasi terlihat bahwa semakin baik budaya organisasi di perusahaan, maka akan membuat karyawan merasa betah dan secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Dan dari hasil penelitian tersebut diatas diketahui bahwa budaya organisasi bukan sebagai pemoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, naik atau turunnya budaya organisasi tidak mempengaruhi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] U. Rahardja, N. J. Tejosuwito, and F. S. Armansyah, "Perancangan Aplikasi Pen+ Berbasis Mobile untuk Memudahkan Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi," *Technomedia J.*, vol. 1, no. 2, pp. 50–60, 2017.
- [2] R. Bangun, S. L. Ratnasari, and L. Hakim, "The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia," *J. Res. Psychol.*, vol. 1, no. 4, pp. 13–17, 2019.
- [3] R. A. A. Rahman and A. Adhitya, "Perancangan Sistem Informasi Pengusulan Kenaikan Pangkat Berbasis Web Pada Korps Marinir TNI AL," *Technomedia J.*, vol. 6, no. 1, pp. 30–42, 2021.
- [4] I. Handayani, I. J. Dewanto, and D. Andriani, "Pemanfaatan RinfoForm Sebagai Media Pengumpulan Data Kinerja Dosen," *Technomedia J.*, vol. 2, no. 2 Februari, pp. 14–28, 2018.
- [5] A. S. Dwianto, R. Rustomo, and A. Aprurroji, "The Effect of Compensation on

- Employee Performance at PT. Sango Indonesia-Karawang,” *Jesya (Jurnal Ekon. dan Ekon. Syariah)*, vol. 2, no. 1, pp. 178–187, 2019.
- [6] W. Yusnandar and R. Nefri, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan,” *J. Hum. J. Ilmu Sos. Ekon. dan Huk.*, vol. 4, no. 1, pp. 61–72, 2020.
- [7] T. Rijanti, A. B. Santoso, K. Indriyaningrum, and D. Kurnia, “PENGARUH KOMPENSASI, DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TENGAH,” 2021.
- [8] L. Munaroh, Y. Amrozi, and R. A. Nurdian, “Pengukuran Risiko Keamanan Aset TI Menggunakan Metode FMEA dan Standar ISO/IEC 27001: 2013,” *Technomedia J.*, vol. 5, no. 2 Februari, pp. 167–181, 2021.
- [9] Zainal and V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- [10] M. A. Prayogi, M. T. Lesmana, and L. H. Siregar, “The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance,” in *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 2019, pp. 423–426.
- [11] S. Pawirosumarto, P. K. Sarjana, and R. Gunawan, “The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia,” *Int. J. Law Manag.*, 2017.
- [12] C. Valmohammadi and S. Jarihi, “The impact of transformational leadership on people empowerment: The mediating role of organization culture,” *Int. J. Bus. Tour. Appl. Sci.*, vol. 7, no. 2, pp. 55–74, 2019.
- [13] I. Ahmad and S. R. Manzoor, “Effect of teamwork, employee empowerment and training on employee performance,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 7, no. 11, pp. 380–394, 2017.
- [14] A. Setiadi, I. Handayani, and F. Fadilah, “Perancangan Aplikasi Fit Your Weight Untuk Menghitung Berat Badan Ideal Berbasis Android,” *Technomedia J.*, vol. 5, no. 2 Februari, pp. 144–154, 2021.
- [15] S. Pawirosumarto, P. K. Sarjana, and M. Muchtar, “Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia,” *Int. J. law Manag.*, 2017.