

Bagaimana kompensasi memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja

Achmad Efendi^{1✉}, Ermi Utami²

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompensasi memperkuat atau justru melemahkan pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berkas Anugerah Sejahtera Samarinda. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Waktu penelitian pada bulan maret-juli 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BAS Samarinda yang berjumlah 42 karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi pada PT. BAS Samarinda dengan Teknik sensus. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuisioner yang akan di ukur menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan moderasi dengan bantuan SPSS versi 25.00. analisis data meliputi uji validitas, realibilitas dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan, pada table analisis regresi sederhana, terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. BAS. Samarinda. Koefisien korelasi menunjukkan pengaruh sebesar 41,8% antara Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. BAS Samarinda, sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pada table regresi moderasi didapatkan kompensasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktifitas karyawan PT. BAS. Samarinda.

Kata kunci: Produktivitas kerja; disiplin kerja; budaya organisasi; kompensasi; regresi moderasi

How compensation moderates the influence of work discipline and organizational culture on work productivity

Abstract

This study aims to determine and analyze how compensation strengthens or weakens the influence of work discipline and organizational culture on the work productivity of PT. Thanks to Anugerah Sejahtera Samarinda. This type of research is descriptive research. Research time was in March-July 2020. The population in this study were employees of PT. BAS Samarinda, amounting to 42 employees. The sample used is the entire population at PT. BAS Samarinda with census technique. Data obtained from respondents using a data collection tool in the form of a questionnaire which will be measured using a Likert scale. Data analysis used simple linear regression with moderation with the help of SPSS version 25.00. Data analysis included validity, reliability and F test. The results showed, in a simple regression analysis table, there was a positive influence between work discipline and organizational culture on the work productivity of PT. BASS. Samarinda. The correlation coefficient shows the effect of 41.8% between work discipline and organizational culture on the work productivity of PT. BAS Samarinda, the rest is influenced by other variables not examined in this study. In the moderation regression table, it is found that compensation does not moderate the effect of work dissipation and organizational culture on employee productivity of PT. BASS. Samarinda.

Key words: Work productivity; work discipline; organizational culture; compensation; moderation regression

PENDAHULUAN

Manusia adalah faktor utama yang ada dalam sebuah organisasi, baik itu profit oriented maupun *non profit* oriented. Banyak perusahaan yang tampil mewah di awalnya, dengan produk unggulan mereka tetapi tidak bertahan lama berada di pasar dikarenakan sumber daya manusia yang tidak mendukung kinerja perusahaan. Di era industry 4.0 sekarang ini perusahaan akan kesulitan untuk berkembang jika tidak mempunyai sumberdaya manusia yang handal dan produktif.

Produktivitas kerja karyawan akan menunjukkan besarnya output yang di hasilkan dibandingkan inputnya. Output yang sebanding dengan input menunjukkan besarnya produktivitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Sutrisno (2016), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Ada beberapa factor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam Afifudin, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan dan iklim kerja, budaya organisasi itu sendiri, kompensasi atau imbalan dan masih banyak lagi. Menurut beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya, beberapa factor tersebut bisa meningkatkan atau justru menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Manullang (2015), Disiplin kerja adalah melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja, baik persetujuan tertulis, lisan atau berupa peraturan atau kebiasaan. Disiplin sangat penting karena suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya disiplin dari pihak atasan ataupun bawahan. Rata-rata, orang yang dengan disiplin tinggi akan mempunyai produktivitas yang tinggi pula.

Tidak kalah penting dengan kedisiplinan, budaya suatu organisasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2012) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya organisasi bisa berupa budaya positif yang memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, atau malah sebaliknya.

PT Berkat Anugrah Sejahtera adalah kontraktor jasa pertambangan yang ditunjuk oleh Pemerintah Republik Indonesia untuk melakukan kegiatan pertambangan (eksplorasi dan operasi produksi) batu bara berdasarkan perjanjian No.086/JI/292/U2015 tertanggal 31 Desember 2015 (selanjutnya di kenal dengan perjanjian kerjasama pengusaha pertambangan batubara atau PKP2B. Kompetensi dan tekak untuk memberikan layanan terbaik dan komprehensif, menjadikan PT. Berkat Anugrah Sejahtera dipilih sebagai mitra terpercaya dan memberikan nilai tambah maksimal bagi pengguna jasanya Sejak awal 2017. Jumlah sumberdaya manusia seluruhnya dengan total 100 orang karyawan.

Produktivitas karyawan PT. BAS tercermin dalam Kompetensi dan tekak untuk memberikan layanan terbaik dan komprehensif, Menjadikan PT BAS dipilih sebagai mitra terpercaya dan memberikan nilai tambah maksimal bagi pengguna jasanya Sejak awal 2017. BAS telah mengembangkan sayap bisnisnya ke area jasa konstruksi. Perkembangan ini dilakukan guna memperluas bisnis, sekaligus menyediakan solusi terintegrasi bagi seluruh klien/ calon klien diberbagai sektor industri seperti: pertambangan. BAS memulai eksplorasi pertama pada tahun 2016, diikuti oleh produksi pada tahun 2017. BAS telah menandatangani amandemen PKP2B pada April 2017.

Dalam kedisiplinan, PT BAS melakukan pengawasan melekat yaitu pimpinan selalu turun langsung ke lapangan untuk melihat kinerja dari masing masing bagian. Selain itu beberapa sanksi hukum diberlakukan untuk menindak tegas karyawan yang melanggar hukum. Misalnya karyawan yang absen lebih dari 3 kali berturut-turut akan di potong gajinya pada saat akhir bulan berdasarkan perhitungan.

Pada PT. BAS ini, rata rata karyawan di gaji di atas UMR kota samarinda, pada saat wawancara banyak karyawan yang merasa puas dengan kompensasi mereka. Hal ini dikarenakan gaji bulanan mereka dianggap sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari hari keluarga. Ditambah lagi dengan berbagai tunjangan dan bonus yang membuat para karyawan ini bersemangat dalam melakukan pekerjaannya walaupun terkadang mereka merasa sangat Lelah.

Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Siagian (dalam Afifudin, 2014).

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sinungan (dalam Afifudin, 2014) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Dari beberapa pengertian diatas, maka pengertian dari produkifitas adalah seberapa banyak output yang sudah dihasilkan satu tenaga kerja dibandingkan dengan inputnya.

Budaya Organisasi

Robbins dalam Sembiring (2012) memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.Owens & Schein (1990) dalam Ehtesham (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah pola nilai dan keyakinan bersama yang di adopsi dari proses pemecahan masalah dan menghasilkan norma-norma perilaku yang diyakini dan dianut bersama oleh seluruh karyawan dari waktu ke waktu.Ada beberapa definisi menurut para ahli terkait definisi budaya organisasi:

Menurut Robbins & Coulter (2012) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Menurut Kreitner & Kinicki (2007) budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

Menurut Robbins (2008) budaya organisasi mengacu pada suatu system makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain

Dari beberapa definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, sikap, dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan karakteristik organisasi tersebut dan juga yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.Budaya organisasi juga harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi.Budaya organisasi dibentuk melalui interaksi 4 (empat) Factor utama, yaitu: Personal and professional characteristics of people within the organization (characteristics of organizational members), organizational ethics, the employment relationship, and organizational structure (Jones dan George, 2008).

Budaya organisasi merupakan paling penting dalam suatu organisasi, Organisasi dengan budaya yang kuat dapat menarik perhatian seorang individu untuk bergabung dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena budaya organisasi dapat membantu organisasi untuk mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dengan baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami dan mengimplementasikan budaya tersebut. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama oleh seluruh anggota organisasi sehingga para anggota merasa terikat dalam suatu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu perusahaan oleh karena itu diperlukan suatu sistem manajemen yang baik agar dalam implementasinya memberikan keadilan serta pemberian kompensasi dapat berdampak pada meningkatnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kompensasi yaitu balas jasa atas pengabdian yang diberikan karyawan untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa

yang diberikan kepada perusahaan. (menurut Handoko 2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. (menurut Yani 2012) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diterima karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik untuk produktivitas perusahaan.

METODE

Tempat Penelitian

Untuk menentukan penelitian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dipilih PT Berkat Anugerah Sejahtera terdaftar di Kota Samarinda. Itu diterbitkan dalam Berita Negara pada 2014 dengan BN 47 TBN 11836. alamat perusahaan yang terdaftar: Jalan. Aminah Syukur kelurahan Samarinda Ilir, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. lokasi ini cocok untuk dilakukan penelitian karena perusahaan ini bergerak di bidang jasa kontraktor pertambangan dan memiliki dua devisi yaitu kantor dan lapangan. Fokus utama dari penelitian ini ialah di devisi kantor Yang langsung berkaitan dengan Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Mei 2020 sesuai dengan ijin yang di berikan perusahaan untuk melakukan penelitian pada PT Berkat Anugrah Sejahtera.

Jenis penelitian

Jenis penelitian terbagi menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa wawancara, kuesioner ke karyawan pada PT Berkat Anugrah Sejahtera yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Jadi untuk jenis penelitian yang akan diambil pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dan Teknik Penetapan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan/i tetap PT Berkat Anugrah Sejahtera. yang berjumlah 47 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Saturation Sempling (sampel jenuh) teknik sampel ini dipilih karena populasi tidak banyak. Sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT Berkat Anugrah Sejahtera yang berjumlah 47 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah penelitian ini adalah data primer dan data sekunder data primer merupakan data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya, yang meliputi data yang dibutuhkan untuk penelitian yang berupa data-data hasil kuesioner dan data umum instansi. Data sekunder adalah data tambahan yang relevan dengan penelitian ini. Diantaranya diperoleh dari pustaka, hasil penelitian sebelumnya, jurnal, browsing internet dan sumber lain yang dimaksudkan untuk mendapatkan landasan teori yang mengarah pada kelengkapan penjelasan atas topik penelitian sehingga kesimpulan yang diperoleh memiliki bobot ilmiah. Sumber data untuk penelitian ini diperoleh sepenuhnya dalam lingkungan kantor PT Berkat Anugrah Sejahtera yaitu berupa kuisisioner yang di berikan pada karyawan PT Berkat Anugrah Sejahtera dan data-data penunjang dari pihak manajemen supervisor bagian kantor cabang serta literatur-literatur yang menunjang penelitian ini.

Teknik dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tehnik pengumpulan sampel dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan PT Berkat Anugrah Sejahtera yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan angket (menurut Sugiyono, 2007) terkait dengan prinsip penulisan angket, prinsip pengukuran dan penampilan fisik. Prinsip penulisan angket menyangkut beberapa faktor antara lain isi dan tujuan pertanyaan artinya jika isi pertanyaan ditujukan untuk mengukur maka harus ada skala yang jelas dalam pilihan jawaban. tipe dan bentuk pertanyaan apakah terbuka atau tertutup. Jika terbuka artinya jawaban yang diberikan adalah bebas, sedangkan jika pernyataan tertutup maka responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang disediakan.

Analisis Regresi Sederhana dengan Moderasi

Uji Moderated Regression Analysis (MRA) Analisis Moderated Regression Analysis (MRA) adalah menguji hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi. Pada penelitian ini Analisis Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk menguji pengaruh x3 (kompensasi) sebagai pemoderasi x1 (disiplin kerja) dan x2 (budaya kerja). Model pengujian dalam persamaan sebagai berikut:

Persamaan 1

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + b_3 (X_1 Z) + e$$

Persamaan 2

$$Y = a + b_1X_2 + b_2Z + b_3 (X_2 Z) + e$$

Keterangan:

Y : Produktifitas karyawan

A : Konstanta

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Kompensasi

b1-b3 : Koefisien regresi yaitu menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi kesalahan

e : error

Uji Hipotesis

Uji F adalah uji secara menyeluruh (simultan) signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai signifikan $F \geq 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai signifikan $F \leq 0,05$ artinya variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Pengertian atau definisi dari uji validitas itu sendiri menurut Sugiyono (2010), validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Menurut Ghozali dalam (Ririn Prihatin, 2011), Jika korelasi r hitung positif atau lebih besar dari r tabel maka butir instrumen yang dimaksud valid, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel, maka dikatakan tidak valid. Rumus yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini yaitu korelasi produk moment analisis korelasi pearson.

Sedangkan uji reliabilitas adalah Menurut Sugiyono (2010) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan eksternal (test-retest, equivalent, dan gabungan keduanya), dan internal (internal consistency). Uji reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kehandalan tingkat alat ukur dalam mengukur suatu variabel yang akan diukur, untuk mengetahui konsistensi alat ukur yaitu dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket atau kuisioner. Menjelaskan bahwa sebuah pernyataan atau instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha cronbach $> 0,6$.

Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
Correlations

	Satu	Dua	Tiga	Empat	Lima	Enam	Tujuh	Delpaan	Total	
Satu	Pearson Correlation	1	0,280	0,225	.655**	0,262	0,280	1.000**	0,280	.647**
	Sig. (2-tailed)		0,072	0,152	0,000	0,094	0,072	0,000	0,072	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Dua	Pearson Correlation	0,280	1	.372*	.305*	.844**	1.000**	0,280	1.000**	.860**
	Sig. (2-tailed)	0,072		0,015	0,050	0,000	0,000	0,072	0,000	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Tiga	Pearson Correlation	0,225	.372*	1	0,124	.380*	.372*	0,225	.372*	.541**
	Sig. (2-tailed)	0,152	0,015		0,436	0,013	0,015	0,152	0,015	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Empat	Pearson Correlation	.655**	.305*	0,124	1	.374*	.305*	.655**	.305*	.635**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,050	0,436		0,015	0,050	0,000	0,050	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Lima	Pearson Correlation	0,262	.844**	.380*	.374*	1	.844**	0,262	.844**	.839**
	Sig. (2-tailed)	0,094	0,000	0,013	0,015		0,000	0,094	0,000	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Enam	Pearson Correlation	0,280	1.000**	.372*	.305*	.844**	1	0,280	1.000**	.860**
	Sig. (2-tailed)	0,072	0,000	0,015	0,050	0,000		0,072	0,000	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Tujuh	Pearson Correlation	1.000**	0,280	0,225	.655**	0,262	0,280	1	0,280	.647**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,072	0,152	0,000	0,094	0,072		0,072	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Delapan	Pearson Correlation	0,280	1.000**	.372*	.305*	.844**	1.000**	0,280	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	0,072	0,000	0,015	0,050	0,000	0,000	0,072		0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.647**	.860**	.541**	.635**	.839**	.860**	.647**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Dari tabel diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada indicator disiplin kerja dinyatakan valid.

Budaya organisasi

Tabel 2.
Uji Validitas variable Budaya Organisasi (X)

Variabel	kode	Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Inovasi dan keberanian terhadap hal detail (BO)	BO 1.1	0,895	0.5	Valid
Perhatian Terhadap Hal detail (BO)	BO 2.1	0,781	0.5	Valid
Orientasi Orang (BO)	BO 3.1	0,721	0.5	Valid
	BO 3.2	0,529	0.5	Valid
Orientasi Tim (BO)	BO 4.1	0,669	0.5	Valid
Orientasi Hasil (BO)	BO 5.1	0,895	0.5	Valid
Keagresifan (BO)	BO 6.1	0,795	0.5	Valid
Kemantapan/Stabilitas (BO)	BO 7.1	0,706	0.5	Valid

Dari table 2, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Budaya orgnisasi(X)adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Untuk mengetahui uji validitas variable Budaya Organisasi pada Produktivitas karyawan (Y),dikatakan valid karna variable inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal detail,orientasi orang,orientasi tim,orientasi hasil, keagresifan dan kemantapan atau stabilitasi lebih dari angka r tabel atau 0,5.Namun pada nilai validitas indikator untuk pernyataan orientasi orang dengan Kode BO 3.2 adalah tergolong paling rendah diantara nilai indikator lainnya, hal ini dapat disebabkan kekompakan dan tanggung jawab di dalam menyelesaikan suatu tugas masih relative kurang.

Validitas Kompensasi

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R table	Keterangan
Gaji/Upah	K1	0.568	0.3	Valid
	K2	0.546	0.3	Valid
Insentif	K3	0.606	0.3	Valid
	K4	0.541	0.3	Valid
Tunjangan	K5	0.520	0.3	Valid
	K6	0.803	0.3	Valid
Fasilitas	K7	0.670	0.3	Valid
	K8	0.368	0.3	Valid
	K9	0.635	0.3	Valid
	K10	0.332	0.3	Valid

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan komunikasi karyawan (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,3$. Untuk mengetahui uji validitas variabel komitmen karyawan pada PT Berkat Anugrah Sejahtera (Y), dikatakan valid karna variabel gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas lebih dari angka yang di bawa valid.

Validitas Produktivitas Karyawan

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan(Y)

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R table	Keterangan
Kemampuan seseorang Meningkatkan hasil	P1	0.561	0.3	Valid
	P2	0.586	0.3	Valid
	P3	0.675	0.3	Valid
Semnangat kerja	P4	0.376	0.3	Valid
Pengembangan diri	P5	0.656	0.3	Valid
	P6	0.417	0.3	Valid
	P7	0.472	0.3	Valid
	P8	0.628	0.3	Valid
Mutu dan efisiensi	P9	0.523	0.3	Valid
	P10	0.437	0.3	Valid

Dari tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan komitmen karyawan (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0.3 , dikatakan valid karna ada variabel keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi, penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, dan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran melebihi angka yang dibawah valid.

Uji Realibilitas

Tabel 5.
Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items			N of Items
0,731	0,743			4

Inter-Item Correlation Matrix				
	disiplin	budaya	kompensasi	produktifitas
Disiplin	1,000	0,686	0,312	0,303
Budaya	0,686	1,000	0,403	0,401
Kompensasi	0,312	0,403	1,000	0,411
Produktifitas	0,303	0,401	0,411	1,000

Nilai alpha cronbach $> 0,6$ sehingga diketahui semua pertanyaan pada 4 indikator diatas adalah reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil dari regresi linier berganda X1, X2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647a	0,418	0,388	22,31418

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 7.
Hasil dari regresi moderasi x1, x2, x3, terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650a	0,423	0,361	22,81182

a. Predictors: (Constant), X2X3, X2, X1X3, X3

Dari hasil regresi linier berganda di atas, di dapat r square sebesar 0,418 atau 41,8 % kemudian pada table 2 yaitu regresi moderasi didapatkan R square sebesar 0,423 atau 42,3 %. Artinya dengan adanya x3 ada kenaikan pengaruh x1 dan x2 terhadap Y namun tidak signifikan bahkan hamper tidak ada karena angka nya sangat kecil. Hal ini bermakna bahwa kompensasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian dari SPSS, Secara Bersama sama disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh 41,8% terhadap produktifitas keryawan, artinya 58,2 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Pada PT BAS Samarinda keteladanan pemimpin yang ada dapat dibuat panutan sehingga dapat mendorong karyawan membudayakan disiplin tinggi. Selain itu, komunikasi, kekompakan dan tanggungjawab tim sangat bersinergi sehingga produktifitas karyawan dapat meningkat dengan adanya tingkat kompensasi ataupun tidak. Pengolahan yang ke dua yaitu menggunakan moderasi, terlihat bahwa hanya ada sedikit perubahan R square dari 41,8% ke 42,3% hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak melemahkan ataupun memperkuat hubungan antara disiplin dan budaya kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT.BAS Samarinda. Keberadaan kompensasi pada PT. BAS Samarinda sebagai sebuah imbal jasa dan penghargaan untuk kinerja karyawan, bukan untuk mendorong ataupun melemahkan produktivitas karyawan. Jadi naik turunnya kompensasi hampir tidak berdampak terhadap pengaruh disiplinkerja dan budaya organisasi terhadap produktifitas karyawan PT. BAS Samarinda.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh 41,8% terhadap produktifitas karyawan. Kompensasi tidak memperlemah atau memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktifitas karyawan. Salah satunya adalah Tanggung jawab dan rasa kebersamaan yang dimiliki setiap karyawan merupakan keteladanan yang diturunkan dari setiap atasan sehingga membuat produktifitas karyawan meningkat tanpa dipengaruhi peningkatan ataupun penurunan dari kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Agustin, Novianti. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang)". Diponegoro. Journal Of Social and Politic.
- Aprilyanti, Selvia. 2017. "Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja" (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)
- Awan, Abdul Ghafoor. 2015. "Impact of working environmen on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan". European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.1.
- Bambang, Wahyudi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Sulita. Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya. PenaSemesta.
- Ehtesham, Ul Mujeeb dkk (2011). Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan.
- George, Jennifer & Gareth R Jones. (2008). Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson Education, Inc, New Jersey. Gozhali, Imam. 2002. Aplikasi SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2006. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Harahap, Sofyan Syafri (2011), Teori Akuntansi Edisi Revisi 2011. Jakarta: Rajawali Pers.
- Habib, salman dkk. 2014. "The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention (MCB Layyah, U microFinance Bank Layyah, Layyah Sugar Mill, Thermal Power Plant Muzaffar Garh, and NRSP DG Khan) organizations within territory of Multan region, Punjab, Pakistan". Advances in Economics and Business 2.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kusuma dan Nugraha. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling Central Java". jurnal
- Kreitner dan Kinicki. (2007). Perilaku Organisasi. Salemba Empat Jakarta. Muchdarsyah, Sinungan. 2008. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2002. Undang-undang nomor 19 tahun 1973. Tentang K3 pertambangan Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi, Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. sumber daya manusia dan produktivitas kerja. bandung. cvmajumundur.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2017. Research Methods for Business. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sembiring, Masana. 2012. Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah). Bandung: Fokusmedia.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.

- Stephen, Robbins & Coulter. Mary. 2012. Manajemen. edisi ke sepuluh. Erlangga. Jakarta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif.Kualitatif.dan R&D. Bandung. Alfabeta. CV.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif.Kualitatif.dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Surabaya.
- Siswono, T. Y. E. 2011. "Level of Student's Creative Thinking in Classroom Mathematics. Departement of Mathematics". Surabaya State University. (ISSN 1990-3839 Academic Journals) Vol.6 (7). 551
- Sumaki., dkk. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado". Jurnal Berkalah Ilmiah efisiensi. Volume 15 No. 05 Tahun 2015
- Suyitno, Andi Setiawan. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang". Jurnal Among Makarti. Vol.9 No.18.
- Tahi, Neelam dkk .2014. "The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences April 2014, Vol. 4, No. 4 ISSN: 2222-6990.
- Usman, Husaini. 2011. Manajemen.Teori.Praktik.dan Riset Pendidikan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wanyama, kadian. 2010. "Relationship between capacity building and employee productivity on performance of commercial banks in Kenya". African Journal of History and Culture Vol. 2(5), pp. 73-78, October 2010. ISSN 2141-6672 © 2010 Academic Journals.
- Zakaria, mariama dkk.2013. "Organizational Culture and Organisational Performance: Empirical Evidence from the Banking Industry in Ghana". International Journal of Business,Humanities and Technology Vol.3 No.1