

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, status karyawan, dan pendidikan terakhir

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan Bagian Sales sebanyak 30 Karyawan.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	73,3
Perempuan	8	26,7
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Lak-laki, artinya Karyawan bagian Sales PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh Karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 22 atau 73,3%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Percent
20-25 Tahun	8	26,7
26-30 Thun	15	50,0
31-35 Tahun	5	16,7
36-40 Tahun	2	6,7
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-30 tahun, artinya Karyawan Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh Karyawan yang berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 50,0%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Percentase
Karyawan Tetap	18	60,0
Karyawan Kontrak	12	40,0
Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan Status Karyawan di ketahui bahwa jumlah tertinggi yang berpendidikan Karyawan Tetap, artinya Karyawan bagian Marketing PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh Karyawan Tetap, yaitu sebanyak 18 orang atau 60,0%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Percentase
SMA	8	26,7
Strata 1	12	40,0
Diploma 3	10	33,3
Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir di ketahui bahwa jumlah tertinggi yang berpendidikan Strata I, artinya Karyawan Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh Karyawan yang berpendidikan Strata I, yaitu sebanyak 12 orang atau 40,0%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan yang yang disebarkan kepada 30 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	0	0,0	19	63,3	8	26,7	2	6,7	1	3,3
2	Bekerja penuh tanggung jawab dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	18	60,0	10	33,3	2	6,7	0	0,0
3	Peraturan kerja dalam perusahaan wajib di taati oleh seluruh karyawan	9	30,0	16	53,3	4	13,3	1	3,3	0	0,0
4	Bekerja sesuai dengan prosedur dan standar kerja perusahaan.	7	23,3	7	23,3	14	46,7	2	6,7	0	0,0
5	Menggunakan Peralatan kantor dengan baik sebagai alat penunjang dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan	13	43,3	6	20,0	11	36,7	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu Menggunakan Peralatan kantor dengan baik sebagai alat penunjang dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan, sebanyak 13 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan sebanyak 1 orang. (Lampiran 6)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bersikap disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan	1	3,3	14	46,7	9	30,0	4	13,3	2	6,7
2	Berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku	1	3,3	15	50,0	10	33,3	3	10,0	1	3,3
3	adanya keterbukaan serta informasi untuk kepentingan Perusahaan	9	30,0	11	36,7	7	23,3	2	6,7	1	3,3
4	Saling menghargai antar sesama karyawan	5	16,7	6	20,0	15	50,0	2	6,7	2	6,7
5	Menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja untuk mencapai tujuan Perusahaan	15	50,0	10	33,3	4	13,3	1	3,3	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu Menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja untuk mencapai tujuan Perusahaan, sebanyak 15 orang. Jawaban Sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 dan no 4, yaitu Bersikap disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan, sebanyak 2 orang dan Saling menghargai antar sesama karyawan sebanyak 2 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan	1	3,3	10	33,3	12	40,0	5	16,7	2	6,7
2	Kualitas kerja karyawan merupakan hasil dari penyelesaian pekerjaan	0	0,0	19	63,3	5	16,7	5	16,7	1	3,3
3	Kinerja karyawan di ukur dari kuantitas yang di hasilkan	3	10,0	12	40,0	9	30,0	5	16,7	1	3,3
4	Dalam bekerja berusaha tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0	0,0	11	36,7	11	36,7	6	20,0	2	6,7
5	Bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	7	23,3	19	63,3	3	10,0	1	3,3	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 2 yaitu Bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 7 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 dan no 4 yaitu Selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 2 orang dan Dalam bekerja berusaha tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sebanyak 2 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,569	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,638	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,697	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,659	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,437	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,697 dan paling rendah 0,437. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,839	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,680	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,880	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,763	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,454	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Budaya Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,880 dan paling rendah 0,454. Dengan demikian seluruh item Budaya Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,885	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,776	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,904	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,798	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,420	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,904 dan paling rendah 0,420. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja	0,530	0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
Budaya Kerja	0,783	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja	0,824	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,530 dengan tingkat reliabel Sedang / Cukup, untuk variabel Budaya Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,783 dengan tingkat reliabel Tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,824 yang artinya tingkat reliabel Sangat Tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,715	0,05	Sig>Alpha	Linier
Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,874	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,715 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,874 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinieritas			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,719	1,390	Bebas gejala multikolieneritas
Budaya Kerja	0,719	1,390	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.16

Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	3,612
Disiplin Kerja	0,002
Budaya Kerja	0,734

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 3,612 + 0,002 X1 + 0,734 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,612 satu satuan jika jumlah variabel Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Disiplin Kerja (X1)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,002 satu satuan.

c. Koefisien Budaya Kerja (X2)

Jika jumlah Budaya Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,734 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,734.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,750 ^a	0,563

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,601 artinya variabel Disiplin Kerja (X1), dan Budaya Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 75,0% dan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Disiplin Kerja (X1) Budaya Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.20

Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	2,299	1,701	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Budaya Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	6,001	1,701	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,299 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=30-2=28$) adalah 1,701 jadi t_{hitung} (2,299) > t_{tabel} (1,701) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.

2. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada variabel Motivasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,001 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=30-2=28$) adalah 1,701 jadi t_{hitung} (6,001) > t_{tabel} (1,701) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja dan Budaya Kerja	17,365	3,34	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1), dan Budaya Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n - k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 30. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $30 - 2 = 28$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,34 dan f_{hitung} 17,365.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 17,365 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,34. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), dan Budaya Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar 2,299. Hal ini juga di dukung oleh teori Fadli Nugraha Dan Ella Jauvani (2017) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Maka, tanpa adanya disiplin kerja dari karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

4.6.2 Pembahasan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, sehingga semakin baik Budaya Kerja Karyawan pada PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja Karyawan sebesar 6,001. Hal ini juga di dukung oleh teori motivasi menurut (Mangkunegara : 2017) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam Perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau sesekaryawan dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Sedangkan Menurut Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan.

4.6.3 Pembahasan Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f hitung kinerja Karyawan sebesar 17,365. Disiplin Kerja dan Budaya Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. Hal ini juga didukung oleh teori Fadli Nugraha Dan Ella Jauvani (2017) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Maka, tanpa adanya disiplin kerja dari karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.