

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sulyanto (2018) Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan, untuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sulyanto (2018) metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara lebih dari satu *variabel independen* (variabel bebas) dengan *variabel dependen* (variabel terikat)

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan data selama berlangsungnya penelitian. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Anwar Sanusi (2017) Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Auto 2000 cabang Raden Intan Lampung.

2. Data Sekunder

Menurut Anwar Sanusi (2017) Data sekunder yaitu data yang digunakan hanya sebagai pendukung dari data primer. Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau bukan asli seperti dari majalah, buku atau surat kabar.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Interview

Interview yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah karyawan yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian, informasi terkait dengan Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan data Kinerja.

b. Kuesioner

Menurut Anwar Sanusi (2017) Pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu. Metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independen dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instumen Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi Dan Sempel

3.4.1 Populasi

Suliyanto (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung yang berjumlah 70 Karyawan, jumlah Sempel yang dipilih yaitu Karyawan Bagian Sales saja pada PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang karyawan.

3.4.2 Sempel

Suliyanto (2018) Sempel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik sampling yang cukup sering digunakan, Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Dalam

penelitian ini Jumlah Sampel yang dipilih yaitu Karyawan Bagian Sales pada PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Suliyanto (2018) Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2)

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Anwar Sanusi (2017) Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Menurut Hasibuan (2016, p.193) Disiplin adalah Fungsi operatif MSDM yang terpenting Karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.	Suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran tepat waktu 2. Ketepatan waktu penyelesaian kerjaan 3. Mentaati peraturan kerja 4. Menjalankan prosedur kerja 5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 	Interval
Budaya Kerja (X2)	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.	Budaya kerja adalah cara orang orang berfikir yang mengarahkan kepada bagaimana mereka bertindak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling Menghargai 4. Kerja sama 	Interval
Kinerja (Y)	Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	Kinerja adalah kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu (jangka waktu) 4. Hubungan antar karyawan 5. Disiplin Kerja 	Interval

dalam bekerja
mampu memberikan
kinerja yang tinggi
bagi perusahaan.

Sumber : Data Diolah, 2021

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang di ukur adalah variabel (X1) Disiplin Kerja, (X2) Budaya Kerja dan variabel (Y) yaitu Kinerja. Uji persyaratan instrumen penelitian digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2017) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika di gunakan untuk mengukur berat.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Korelasi antara variabel X dan Y
- n = Jumlah responden
- X = Jumlah skor item
- Y = Jumlah skor total seluruh ite

Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *Product Moment Pearsons*.

Kriteria pengujian :

1. Jika sig (2-tailed) < α (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika sig (2-tailed) > α (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji realibilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Menurut Anwar Sanusi (2017) instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution).

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varians item

σ^2 = Varians total

Prosedur pengujian :

1. Bila probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reliabel
Bila probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tidak reliabel
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solutions* seri 20).
3. Tabel interprestasi nilai r alpha indeks korelasi

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2017, p.184)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.145) Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah data yang diperoleh berasal dari 1 populasi dengan distribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan *One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test* sebagai alat uji normalitas data dalam penelitian ini.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Ho: data berdistribusi normal
Ha: data berdistribusi tidak normal
2. Jika nilai Sig > (0,05) normal
Jika nilai Sig < (0,05) tidak normal
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan dengan bantuan program SPSS

3.8.2 Uji Linieritas

Menurut Anwar Sanusi (2017) Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis
Ho = Model regresi berbentuk linear.
H₁ = Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka Ho diterima.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Anwar Sanusi (2017) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses pengelompokan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi (2017) regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambahkan jumlah

variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kinerja (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Budaya Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2 = Koefisien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji-T)

Menurut Anwar Sanusi (2017) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi pada masing masing t hitung.

1. Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

Ha = Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

2. **Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho = Budaya Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

H_a = Budaya Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

3.10.2 Uji F (Secara Simultan)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independen*) secara serempak terhadap variabel terikat (*dependen*).

H3 : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap

Kinerja Karyawan.

Ho = Disiplin Kerja dan Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

H_a = Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho ditolak
3. Kesimpulan.

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 <i>r</i>	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:

$$Y = 3,612 + 0,002 X_1 + 0,734 X_2$$

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 (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja (X₁) 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 (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.

2. Pengaruh Budaya Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada variabel Motivasi (X₂) 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 (X₂) 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.