

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan Bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	22	67,7%
Perempuan	11	33,3%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung seluruhnya berjenis kelamin laki laki sebanyak 22 orang atau sebesar 67,7%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur karyawan Bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 25 Tahun	8	24%
26 Tahun – 34 Tahun	13	39%
35 Tahun – 43 Tahun	12	36%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa karyawan Bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung yang paling banyak berusia 26 – 34 Tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 39%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan karyawan Bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	19	57,6%
D3	10	30,3%
S1	4	12,1%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung. yang paling banyak pendidikan terakhir SMA sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan Bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	20	61%
3 – 4 Tahun	10	30%
5 – 6 Tahun	3	9%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan masa kerja dapat dilihat karyawan Bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 61%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ketanggapan										
	Perduli terhadap permasalahan yang dialami oleh karyawan lain.	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Berani untuk melakukan inovasi dan mengambil resiko dalam berkerja.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Dorongan										
	Pimpinan perusahaan selalu memberikan insentif kepada setiap karyawan yang mencapai target.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas dalam berkerja	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
5	Kepemimpinan Pimpinan perusahaan memberikan motivasi, arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Keramahan Pimpinan memberikan kebebasan dalam menyampaikan kritik dan saran yang membangun	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Melakukan kordinasi kepada rekan kerja dan juga pimpinan perusahaan	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%
8	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Kemampuan										
	Berusaha terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%
10	Disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kehadiran Ditempat Kerja										
	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan SOP Perusahaan	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Memiliki penilaian absensi yang baik	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Ketaatan Pada Peraturan Kerja										
	Ketika sedang berkerja saya tidak melalaikan peraturan kerja yang berlaku	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Berkerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
5	Ketaatan Pada Standar Kerja										
	Selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Tingkat kewaspadaan tinggi										
	Berhati hati dalam melakukan tindakan ketika sedang berkerja	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
8	Menjaga fasilitas yang telah disiapkan oleh perusahaan	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan										
	Kesempurnaan hasil pekerjaan menjadi target mutlak pencapaian karyawan.	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	6	18,2%	0	0%
2	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
3	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai										
	Merasa konsumen selalu puas dengan pelayanan yang diberikan	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
5	Semangat Kerja										
	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
6	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
7	Pengembangan Diri Tidak mudah merasa puas dengan pencapaian yang telah dilakukan	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
8	Selalu menerima tantangan baru yang diajukan perusahaan.	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
9	Mutu Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	5	15,2%	1	3%
10	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu.ditetapkan.	1	3%	6	18,2%	21	63,6%	4	12,1%	1	3%
11	Efisiensi Selalu berusaha menjadi yang terbaik dibandingkan karyawan lain.	11	33,3%	16	48,5%	6	18,2%	0	0%	0	0%
12	Selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan guna kemajuan perusahaan.	1	3%	16	48,5%	11	33,3%	5	15,2%	0	0%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 12 responden. Yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 Responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Disiplin Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Produktivitas (Y) 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 variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,839	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas (Y)	0,866	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,890 untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,839 untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,866 untuk variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,655	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja (X2)	0,675	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas (Y)	0,621	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat signifikan

diperoleh $0,655 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,675 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,621 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas	0,464	0,05	Sig > alpha	Linear
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	0,092	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,464 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,092 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi	2,499	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Disiplin Kerja	2,499	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X1) = 2,499 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X2) = 2,499. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	3,880	0,176
Budaya Organisasi	0,455	0,000
Disiplin Kerja	0,686	0,000

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

et

$$Y = 3,880 + 0,455 X1 + 0,686 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,880 yang berarti bahwa tanpa adanya Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), maka besarnya Produktivitas (Y) adalah 3,880 satuan.
2. Koefisien Budaya Organisasi (X1)
Jika Budaya Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,455 satu satuan.
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)
Jika Disiplin Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan menurun sebesar 0,686 satu satuan

4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	R	R Square	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas	0,000	0,865	0,784	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	0,000	0,884	0,781	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,784 artinya Budaya Organisasi dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,865 berada pada rentan 0,8000 – 0,10000.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Ho: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,884 artinya Disiplin Kerja dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 78,1% dan sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,884 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	R	R Square	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	0,000	0,05	0,929	0,862	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Ho: Budaya Organisasi & Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

Ha: Budaya Organisasi & Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh

terhadap Produktivitas dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,862 artinya Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 86,2% dan sisanya 13,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,929 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan Bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 26 – 34 Tahun , pendidikan terkahir SMA dan masa kerja 0 – 2 Tahun.

4.6.1 Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2019) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika Budaya Organisasi perusahaan kuat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Sunarsi (2019) menunjukan Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Saleh (2018) menyatakan Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4.6.3 Pembahasan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Saleh (2018) menyatakan Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2019) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.