

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
Laki-laki	24	75
Perempuan	8	25
Jumlah	32	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 24 orang atau (75%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 8 orang atau (25%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Usia	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
18-23 Tahun	9	28,1
24-35 Tahun	18	56,3
Di atas 35 Tahun	5	15,6
Jumlah	34	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan usia 18-23 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang atau (28,1%), usia 24-35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 18 orang atau (56,3%) dan usia di atas 35 tahun sebanyak 5 orang atau (15,6%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia 24-35 tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

a. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bapak/Ibu/Saudara/i selalu mematuhi peraturan perusahaan	0	0	5	15,6	27	84,4	0	0	0	0
2	Perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan	0	0	3	9,4	29	90,6	0	0	0	0
3	Bapak/Ibu/Saudara/i selalu datang tepat waktu	0	0	7	21,9	25	78,1	0	0	0	0
4	Bapak/Ibu/Saudara/i selalu pulang kerja tepat waktu	0	0	7	21,9	25	78,1	0	0	0	0
5	Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	18	56,3	14	43,8	0	0	0	0
6	Bapak/Ibu/Saudara/i selalu menggunakan jam kerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik	0	0	12	37,5	20	62,5	0	0	0	0
7	Tingkat absensi Bapak/Ibu/Saudara/i sangat rendah	0	0	8	25	24	75	0	0	0	0
8	Bapak/Ibu/Saudara/i selalu masuk kerja kecuali sedang cuti atau sakit	0	0	3	9,4	29	90,6	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Disiplin kerja pada tabel 4.3 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan Ke-5 yang menyatakan bahwa “Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-2 yang menyatakan bahwa “Perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan”, dan pertanyaan ke-8 yang menyatakan bahwa “Bapak/Ibu/Saudara/i selalu masuk kerja kecuali sedang cuti atau sakit.

b. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bapak/Ibu/Saudara/i dapat berinovasi dalam menjalankan semua tugasnya	0	0	9	28,1	3	71,9	0	0	0	0
2	Bapak/Ibu/Saudara/i berani mengambil resiko dalam memecahkan permasalahan yang terjadi	0	0	5	15,6	27	84,4	0	0	0	0
3	Bapak/Ibu/Saudara/i mempunyai perhatian yang rinci/detail terkait dengan semua aktivitas yang dijalankannya	0	0	4	12,5	28	87,5	0	0	0	0
4	Bapak/Ibu/Saudara/i dituntut untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal	0	0	14	43,8	18	56,3	0	0	0	0
5	Manajemen dapat mempengaruhi semua karyawan dalam perusahaan	0	0	3	9,4	29	90,6	0	0	0	0
6	Perusahaan lebih memperhatikan target secara kelompok dibandingkan individual	0	0	19	59,4	13	40,6	0	0	0	0
7	Bapak/Ibu/Saudara/i bersikap agresif untuk menjadi yang terbaik	0	0	9	28,1	23	71,9	0	0	0	0
8	Bapak/Ibu/Saudara/i dituntut untuk dapat mempertahankan kinerjanya	0	0	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel budaya organisasi pada tabel 4.4 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan Ke-8 yang menyatakan bahwa “Bapak/Ibu/Saudara/i dituntut untuk dapat mempertahankan kinerjanya” dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yang menyatakan bahwa “Manajemen dapat mempengaruhi semua karyawan dalam perusahaan”.

c. Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kuantitas kerja yang menjadi target secara individual dapat tercapai	0	0	10	31,3	22	68,8	0	0	0	0
2	Kuantitas kerja yang menjadi target secara tim dapat tercapai	0	0	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0
3	Kualitas hasil kerja laporan secara individual sangat baik	0	0	11	34,4	21	65,6	0	0	0	0
4	Kualitas hasil kerja laporan secara tim sangat baik	0	0	11	34,4	21	65,6	0	0	0	0
5	Hasil kerja secara individual selalu dilaporkan tepat waktu	0	0	12	37,5	20	62,5	0	0	0	0
6	Hasil kerja secara tim selalu dilaporkan tepat waktu	0	0	17	53,1	15	46,9	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel produktivitas pada tabel 4.5 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan Ke-6 yang menyatakan bahwa “Hasil kerja secara tim selalu dilaporkan tepat waktu” dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yang menyatakan bahwa “Kuantitas kerja yang menjadi target secara individual dapat tercapai”.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,019	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-6	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-7	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-8	0,045	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel disiplin kerja didapatkan nilai signifikan lebih kecil dari alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,005	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,001	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-6	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-7	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-8	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel budaya organisasi didapatkan nilai signifikan lebih kecil dari alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
Ke-1	0,008	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-6	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel produktivitas kerja didapatkan nilai signifikan lebih kecil dari alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,817	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi	0,768	0,600 – 0,799	Tinggi
Produktivitas Kerja	0,826	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* disiplin kerja dan produktivitas kerja berada diantara 0,800 – 1,000 yang berarti bahwa disiplin kerja dan produktivitas kerja mempunyai reliabilitas sangat tinggi sedangkan *cronbach alpha* budaya organisasi diantara 0,600 – 0,799 yang berarti bahwa budaya organisasi mempunyai reliabilitas tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,906	0,05	Signifikan > Alpha	Linear
Budaya Organisasi	0,288	0,05	Signifikan > Alpha	Linear

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini berbentuk linear.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja	2,790	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	2,790	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai VIF variabel disiplin kerja dan budaya organisasi lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi tidak terjadi multikolinearitas.

4.4 Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Data

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	
(Constant)		-4,035
1 Disiplin Kerja		0,360
Budaya Organisasi		0,566

a. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.12, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -4,035 + 0,360 X_1 + 0,566 X_2$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar -4,035. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak disiplin kerja dan budaya organisasi maka nilai produktivitas kerja sebesar -4,035.
2. Nilai koefisien disiplin kerja adalah sebesar 0,360. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja juga akan naik sebesar 0,360.
3. Nilai koefisien budaya organisasi adalah sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja juga akan naik sebesar 0,566.
- 4.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Hipotesis yang diajukan adalah:

1. H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
 H_a : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

2. H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H_a : Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Uji hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Adapun hasil tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Variabel	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,019	0,05	Signifikan < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi	0,001	0,05	Signifikan < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji t diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,019 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,001 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.5.2 Hasil Uji F

Hipotesis yang diajukan adalah:

3. H_0 : Disiplin kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H_a : Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Uji hipotesis akan dilakukan dengan uji F. Adapun hasil tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Variabel	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Menurut Susilaningih dalam Astadi dan Susanti (2016), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2016, p.193).

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christian dan Farida (2016), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Labudo (2013),

yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Robbins dalam Arianty (2014) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko (2013), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2010), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014), Produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christian dan Farida (2016) dan Labudo (2013), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko (2013) dan Setiawan (2010), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.