

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif 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 karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	15	37,5%
Perempuan	25	62,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan di PT. Sungai budi Group Bandar Lampung adalah perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5 %.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan usia pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 29 Tahun	15	37.5%
30 - 39 Tahun	10	25 %
40 - 49 Tahun	10	25 %
> 50 Tahun	5	12.5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada responden, Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 20–29 tahun sebanyak 15 responden atau 37,5%.

3. Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui jenjang pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Tingkat Pekerjaan	Jumlah	Persentase
SLTA	14	35 %
Strata-1	22	55 %
Strata-2	3	7,5 %
Strata-3	1	2,5 %
Total	40	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan pekerjaan didominasi karyawan dengan jenjang pendidikan strata-1 yaitu sebanyak 22 responden atau 55%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai variabel disiplin kerja yang disebarkan kepada 40 orang responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	1	2,5	30	75	6	15	3	7,5	0	0
2	Apabila karyawan datang ke kantor tepat waktu, maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	1	2,5	14	35	19	47,5	6	15	0	0
3	Karyawan yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya	3	7,5	14	35	19	47,5	4	10	0	0
4	Atasan selalu memberikan sanksi hukuman pada siapa pun yang melanggar peraturan dalam perusahaan.	2	5	23	57,5	12	30	3	7,5	0	0
5	Peralatan kantor anda digunakan dengan baik sesuai keperluan dan dipergunakan sebagaimana	0	0	17	42,5	16	40	7	17,5	0	0

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	mestinya.										
6	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu mengikuti SOP yang ada	5	12,5	11	27,5	16	40	8	20	0	0
7	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan	4	10	17	42,5	11	27,5	8	20	0	0
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu penuh perhitungan	2	5	11	27,5	19	47,5	7	17,5	1	2,5
9	Saya bisa bersabar dalam menghadapi <i>klien</i>	3	7,5	8	20	16	40	9	22,5	4	10
10	Karyawan dalam menghadapi pelanggan selalu memperhatikan etika kerja yang baik	4	10	7	17,5	23	57,5	6	15	0	0

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban reponden di atas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6, yaitu “Setiap melakukan pekerjaan saya selalu mengikuti SOP yang ada” dengan jumlah responden sebanyak 5 responden atau 12,5% dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” dengan jumlah 1 responden atau 2,5.3 %, dan pernyataan 2 yaitu “Apabila karyawan datang ke kantor tepat waktu, maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan” dengan jumlah respon den 1 atau 2,5% dan jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu ” Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” dengan jumlah responden 30 atau 70% dan yang terkecil pada pernyataan 10 yaitu “Karyawan dalam menghadapi pelanggan selalu memperhatikan etika kerja yang baik” dengan jumlah responden 7 atau 17,5.%, jawaban netral pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu “Karyawan yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya” dengan jumlah responden sebanyak 19 responden atau 47,5% dan pernyataan 2 yaitu “Apabila karyawan datang ke kantor tepat waktu, maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan “ dengan jumlah responden 19 atau 47,5% dan pernyataan 8 yaitu “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu penuh perhitungan” atau 19 dengan jumlah responden 19 atau 47,5%, yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” sejumlah 6 responden atau 15%, jawaban tidak setuju pada tabel di atas yang terbesar pada pernyataan 9 yaitu “Saya bisa

bersabar dalam menghadapi *klien*” dengan jumlah responden sebanyak 9 responden atau 22,5% dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 4 dengan masing-masing responden sebanyak 3 atau 7,5% jawaban sangat tidak setuju dari tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu “Saya bisa bersabar dalam menghadapi *klien*” dengan jumlah responden 4 atau 10% dan yang terkecil pada pernyataan 8 dengan responden 1 atau 2,5%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	10	25	15	37,5	9	22,5	6	15	0	0
2	Saya selalu menuangkan ide kreatif demi meningkatkan kualitas produk mesin yang dihasilkan perusahaan	9	22,5	11	27,5	16	40	4	10	0	0
3	Saya selalu memperhatikan semua hal secara detail agar hasil kerja yang dihasilkan mempunyai kualitas yang bagus dan maksimal	10	25	13	32,5	11	27,5	4	10	0	0
4	Perusahaan menjelaskan tentang tujuan serta target yang akan dicapai	13	32,5	17	42,5	8	20	2	5	0	0
5	Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya	15	37,5	14	35	10	25	1	2,5	0	0
6	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan kepada karyawan jika menemui kendala dalam pekerjaan	12	30	12	30	14	35	2	5	0	0
7	Profit perusahaan sebagian untuk kesejahteraan karyawan	12	30	8	20	13	32,5	7	17,5	0	0
8	Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai	11	27,5	2	5	16	40	11	27,5	0	0
9	Kesehatan prima dapat menjaga stabilitas kerja	7	17,5	11	27,5	14	35	8	20	0	0
10	Perusahaan mengikutsertakan jaminan kesehatan pada asuransi kesehatan	4	10	7	17,5	23	57,5	6	15	0	0

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden di atas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu “Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya ”. dengan jumlah responden sebanyak 15 responden atau 37,5% dan yang terkecil pada pernyataan 10 yaitu “Perusahaan mengikutsertakan jaminan kesehatan pada asuransi kesehatan” sebanyak 4 responden atau 10% ,

jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu “Perusahaan menjelaskan tentang tujuan serta target yang akan dicapai” dengan jumlah responden 17 atau 42,5 % dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu “Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai ” dengan jumlah responden 2 atau 5% jawaban netral pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu “Saya selalu menuangkan ide kreatif demi meningkatkan kualitas produk mesin yang dihasilkan perusahaan” dengan jumlah responden sebanyak 16 responden atau 40% dan pernyataan 8 yaitu “Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai” dengan jumlah responden 16 atau 40% dan yang terkecil pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 8 responden atau 20%, jawaban tidak setuju pada tabel di atas yang terbesar pada pernyataan 8 yaitu “Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai “ dengan masing-masing responden 11 atau 27,5% dan yang terkecil pada pernyataan 5 yaitu “Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya” dengan jumlah responden 1 atau 2,5% dan tidak ada jawaban sangat tidak setuju dari tabel di atas.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	1	2,5	13	32,5	23	57,5	3	7,5	0	0
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	0	0	9	22,5	10	25	18	45	3	7,5
3	Setiap pekerjaan yang karyawan selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil	0	0	14	35	18	45	8	20	0	0
4	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	1	2,5	11	27,5	23	57,5	5	12,5	0	0
5	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2,5	12	30	23	57,5	4	10	0	0
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	6	15	16	40	14	35	4	10	0	0
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan	5	12,5	22	55	13	32,5	0	0	0	0
8	Banyaknya volume pekerjaan	1	2,5	16	40	19	47,5	4	10	0	0

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya										
9	Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas	8	20	29	72,5	3	7,5		0	0	0
10	Kami tetap menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul.	6	15	30	75	3	7,5	1	2,5	0	0

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban reponden di atas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu “Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas”. dengan jumlah responden sebanyak 8 responden atau 20% dan yang terkecil pada pernyataan 4,5,8 dengan masing-masing responden sebanyak 1 responden atau 2,5%, jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu “Kami tetap menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul” dengan jumlah responden 30 atau 75 % dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan” dengan jumlah responden 9 atau 22,5%, jawaban netral pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1,4,5 dengan masing-masing responden 23 atau 57,5% sedangkan jawaban netral terkecil 9,10 atau 7,5%, jawaban tidak setuju pada tabel di atas yang terbesar pada pernyataan 2 yaitu “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan” sebanyak 18 atau 45% dan yang terkecil pada pernyataan 10 dengan jumlah responden 1 atau 2,5%, jawaban sangat tidak setuju dari tabel di atas terdapat pada pernyataan 2 yaitu “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan “ dengan responden 3 atau 7,5%.

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 diujicobakan pada 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 IBM SPSS 21. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,610	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,657	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,544	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,614	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,584	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,616	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,724	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,776	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,563	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,535	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas dari hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X1) dengan menampilkan keseluruhan dari 10 item pernyataan kuesioner yang bersangkutan sehingga hasil yang didapatkan yaitu dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.312) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0.776 dan paling rendah 0.535. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari 10 item pernyataan kuesioner untuk variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,735	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,756	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,756	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,724	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,588	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,808	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,676	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,812	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,748	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,717	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X2) dengan menampilkan keseluruhan 10 item pernyataan kuesioner yang

bersangkutan sehingga hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.312), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi 0.812 dan paling rendah 0.588. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari 10 item pernyataan kuesioner untuk variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,618	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,675	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,751	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,608	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,642	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,471	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,767	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,720	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,405	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,402	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) dengan menampilkan keseluruhan 10 item pernyataan kuesioner yang bersangkutan sehingga hasil yang didapatkan yaitu dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} r_{hitung} (0,312), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0.767 dan paling rendah 0.402. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari 10 item pernyataan kuesioner untuk variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercayai untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha 06. Hasil nilai yang didapatkan dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2). Dan variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung, dan diuji menggunakan program SPSS 21,0. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Chronbach's Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,819	Alpha > 0,6	Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,903	Alpha > 0,6	Tinggi
Kinerja (Y)	0,807	Alpha > 0,6	Tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas dari hasil uji reliabilitas didapatkan pada masing-masing variabel bahwa keseluruhan dari item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini berstatus reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Dengan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* yaitu untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,819, variabel budaya organisasi (X2) 0,903, dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,807. Dapat disimpulkan bahwa dari seluruh instrument pada kuesioner untuk masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument karena memiliki nilai yang tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 21.0.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,701	0.05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X ₂)	0,100	0.05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,546	0.05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa hasil dari nilai pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Nilai untuk variabel disiplin kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh nilai sebesar $0.701 > 0.05$ (Alpha), nilai untuk variabel budaya organisasi (X2) dengan tingkat signifikan sebesar $0.100 > 0.05$ (Alpha), dan nilai untuk variabel kinerja (Y) dengan tingkat signifikan sebesar

0.546 > 0.05 (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang diperoleh dari 40 sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu data atau sampel yang diambil sudah berasal dari varian yang homogen atau tidak. Dari hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. diperoleh nilai seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Homogenitas Sampel

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.094	0.05	Sig > Alpha	Homogen
Budaya Organisasi (X ₂)	0.018	0.05	Sig > Alpha	Homogen

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan uji homogenitas dapat dilihat nilai sig untuk variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh sebesar 0.094 dan variabel budaya organisasi (X₂) diperoleh 0.018 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 yang berarti bahwa varians populasi adalah homogen.

4.3.3 Uji Linearitas

Uji lineritas ini untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dari hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. diperoleh nilai seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation from Liniarity	Taraf Signifikan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁) terhadap Kinerja	0.618	0.05	Linear
Budaya Organisasi (X ₂) terhadap Kinerja	0.029	0.05	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 di atas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh nilai sig sebesar 0.618 > 0.05 (Alpha), dan variabel budaya organisasi (X₂) diperoleh nilai sig sebesar 0.029 > 0.05 (Alpha).

Maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dari 40 sampel dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen.

4.3.4 Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIP		Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	1.243	10	VIP < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Budaya Organisasi (X ₂)	1.243	10	VIP < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients disiplin kerja nilai VIF = $1.243 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas, VIF budaya organisasi = $1.243 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Dari hasil uji yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.602	0.05	Sig > Alpha	Ho diterima Dan Ha ditolak
Budaya Organisasi (X ₂)	0.121	0.05	Sig > Alpha	Ho diterima Dan Ha di tolak

Sumber: Data sekunder diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dari hasil pengujian Coefficients hasil uji heteroskedastisitas didapat nilai signifikan faktor variabel disiplin kerja (X₁) sebesar $0.602 > 0.05$ (Alpha), maka Ho diterima. Dan nilai signifikan faktor

budaya organisasi (X2) sebesar $0.121 > 0.05$ (Alpha) maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dari 40 sampel dalam penelitian ini keseluruhan data variabel independen yang diperoleh tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas terhadap variabel dependen.

4.3.6 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Dari hasil uji yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Durbin- Watson	Kondisi	Simpulan
1,304	$d > dl$	H_0 diterima dan H_a ditolak

Sumber: Data sekunder diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dari hasil yang diperoleh nilai statistik Durbin Watson adalah 1,304, nilai tersebut dapat dinyatakan mendekati angka dua, dengan demikian H_0 dapat diterima dan H_0 menolak H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dari 40 sampel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi diantara pengamatan.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Tabel 4.17 Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2).	0.772	0.596

Sumber: Data sekunder diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 di atas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.772 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel sedang.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.596 menunjukkan bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung sebesar 59,6% sedang sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constanta)	12,142	3,132
Disiplin Kerja (X1)	0,349	0,096
Budaya Organisasi (X2).	0,291	0,070

Sumber: Data sekunder diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18 di atas dari hasil yang didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja

A = Konstanta

b.1,2,3,4,5 = Koefien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

Et = Error trem/unsur kesalahan

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 12,142 + 0,349X_1 + 0,291X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 12.142 menyatakan bahwa jika tidak ada disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) masih ada kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung sebesar 12.142.
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,349 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan disiplin kerja (X1) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung, maka akan meningkatkan kinerja(Y) sebesar 0,349 .

3. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,291 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan budaya organisasi (X2) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,291.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	5,093	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Budaya Organisasi (X2)	5,608	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data sekunder diolah, 2017

Hipotesis I: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Ho = Disiplin Kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Ha = Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Berdasarkan dari tabel 4.20 di atas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Disiplin Kerja (X1) t_{hitung} sebesar 5,093 sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$ ($40 - 2 = 38$) adalah 1,684. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,093 > 1,684$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Hipotesis II: Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Ho = Budaya Organisasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Ha = Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Berdasarkan dari tabel 4.20 di atas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Budaya Organisasi (X₂) t_{hitung} sebesar 5,608 sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df\ n-2$ ($40-2=38$) adalah 1,684. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,608 > 1,684$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Sungai Budi Group 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 dependent. Pengujian hipotesis:

Tabel 4.20 Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁) Budaya Organisasi (X ₂)	27,282	3,25	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak Dan Ha diterima

Hipotesis III: Disiplin Kerja (X₁) Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Ho= Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Ha= Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

Berdasarkan dari tabel 4.21 di atas hasil uji F diperoleh nilai untuk f_{hitung} sebesar 27,282 sedangkan f_{hitung} dengan $\alpha=0,05$ dan $df = k-1$ ($3-1=2$) dan $df\ n-k$ ($40-3=$

37) yaitu sebesar (3,25). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa ada tidaknya pengaruh secara parsial dan simultan antara disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung. Dalam penelitian ini didapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0,596 menunjukkan bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) pada karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung, 59,6% sedang sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh nilai untuk variabel Disiplin Kerja (X1) t_{hitung} sebesar 5,093 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,684. Jadi terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Disiplin kerja “kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Hasibuan (2012). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki bekerja secara etis yang rendah akan mengalami kesulitan dalam melakukan kerjasama dengan tim dalam bekerja. Namun jika karyawan memiliki sikap bekerja etis yang tinggi akan mudah dalam bekerja secara tim. Berlaku juga dengan karyawan yang mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi maka akan berpengaruh baik terhadap kualitas kerjanya dan jika karyawan mampu memiliki ketaatan pada standar kerja akan berpengaruh baik dengan kualitas dan kuantitas kerja. Semakin tertib karyawan terhadap peraturan

perusahaan maka akan berdampak baik untuk kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja dengan tertib dan disiplin maka tidak akan ada keterlambatan pengerjaan tugas dan output perusahaan yang tidak sesuai standar. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan satu tujuan yang sama dan bekerja dengan kedisiplinan tinggi.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh nilai untuk variabel Budaya Organisasi (X2) t_{hitung} sebesar 5,608 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,684. Jadi terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung. Hal tersebut didukung dengan teori tentang budaya organisasi “budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Munandar (2012) sedangkan Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi itu berarti berorientasi pada kepentingan karyawan. Jika sikap berorientasi pada kepentingan karyawan dalam perusahaan tim masih kurang maka berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, efektivitas dan efisiensi pekerjaan kurang maksimal. Karyawan yang menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja akan berdampak baik dengan pemanfaatan waktu dalam bekerja. karyawan yang mampu member perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempunyai kualitas kerja yang baik. Selain karyawan yang mampu berorientasi pada semua kepentingan karyawan dapat bekerja sama dalam bekerja secara baik. Karyawan yang mampu menunjukkan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Sikap semangat kerja akan menular kepada karyawan lain sehingga dapat membentuk budaya organisasi yang baik pula.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Dari di atas hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai untuk f_{hitung} sebesar 27,282 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,25. Jadi terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung. Dari hasil uji hipotesis uji F terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung. Hal tersebut didukung dengan teori tentang kinerja “Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Simanjutak (2011). Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Karyawan yang menunjukkan bekerja etis dan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan akan berpengaruh positif pada kerjasama dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan kerja dan memberi perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik pada karyawan. Karyawan yang memiliki kehadiran yang baik dan agresif dalam bekerja berpengaruh baik pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Jadi disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan budaya organisasi akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan.