

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1. 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.

1.1.1. Diskripsi Objek Penelitian.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel. 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pria	67	77
2	Wanita	20	23
Total		87	100

Sumber: data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan berjenis kelamin pria berjumlah 67 orang (77%) dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 20 orang (23%) dengan demikian dapat diartikan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah di dominasi oleh responden berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel. 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	21-25	3	3
2	26-30	25	29
3	31-35	21	24
4	36-40	29	33
5	41-45	3	3
6	46-50	6	7
Total		87	100

Sumber: data diolah tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden karyawan PT. Bina Daya Parama yang berusia 21-25 tahun berjumlah 3 orang (3%), yang berusia 26-30 tahun berjumlah 25 orang (29%), yang berusia 31-35 tahun berjumlah 21 orang (24%), yang berusia 36-40 tahun berjumlah 29 orang (33%), yang berusia 41-45 tahun berjumlah 3 orang (3%) sedangkan berusia 46-50 tahun berjumlah 6 orang (7%). Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh responden berusia 36-40 tahun yaitu sebesar 33%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel. 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	57	66
2	D3	15	17
3	S1	15	17
Total		87	100

Sumber: Data diolah tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas terlihat bahwa responden yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 57 orang (66%), yang berpendidikan D3 dan S1 masing-

masing berjumlah 15 orang (17%). Dapat dilihat bahwa sampel penelitian ini di dominasi oleh responden yang berpendidikan SMA/Sederajat.

1.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.

Hasil jawaban tentang variabel Kedisiplinan yang disebarkan kepada 87 responden adalah sebagai berikut.

Tabel. 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	48	55,2	30	34,5	9	10,3	0		0	
2	Ada kejelasan tujuan pekerjaan membuat lebih terarah dalam bekerja	47	54	30	34,5	10	11,5	0		0	
3	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin karyawan	46	52,9	29	33,3	11	12,6	1	1,1	0	
4	Pimpinan selalu bersikap bijaksana dalam mengambil sebuah keputusan	49	56,3	25	28,7	12	13,8	1	1,1	0	
5	Gaji dan kesejahteraan dapat memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan	46	52,9	33	37,9	8	9,2	0		0	
6	Balas jasa yang diberikan membuat menjadi tertantang dalam bekerja lebih baik lagi	40	46,0	34	39,1	13	14,9	0		0	

Tabel 4.4 (Lanjutan)

7	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan membuat lebih bersemangat dalam bekerja	39	44,8	32	36,8	16	18,4	0	0	
8	Diperlukan transparansi didalam perusahaan	47	54	30	34,5	10	11,5	0	0	
9	Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	49	56,3	28	32,2	9	10,3	1	1,1	0
10	Selalu cepat tanggap untuk segera memperbaiki bila ada kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan	49	56,3	31	35,6	7	8	0		
11	Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi untuk selalu disiplin	39	44,8	33	37,9	15	17,2	0	0	
12	Saya merasa malu jika datang terlambat	47	54	31	35,6	9	10,3	0	0	
13	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat selalu disiplin	45	51,7	32	36,8	10	11,5	0	0	
14	Bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan	48	55,2	33	37,9	6	6,9	0	0	

Tabel 4.4 (lanjutan)

15	Keharmonisan hubungan antara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik ditempat bekerja	44	50,6	32	36,8	11	12,6	0	0	
16	Hubungan yang baik dengan atasan membuat semakin disiplin dalam bekerja	59	67,8	22	25,3	3	3,4	3	3,4	0

Sumber: Data diolah tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui hasil jawaban dari keseluruhan item pernyataan berkaitan tentang kedisiplinan di sebuah organisasi perusahaan yang diberikan kepada 87 responden baik pria maupun wanita diperoleh informasi bahwa responden/ karyawan PT. Bina Daya Parama sebagian besar setuju akan pernyataan yang diajukan bahwa karyawan memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja terbukti bahwa karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dan merasa malu jika datang terlambat. Tetapi berdasarkan angket yang diberikan pihak karyawan yang berjenis kelamin wanita sangat menginginkan adanya transparasi dalam perusahaan hal ini untuk menumbuhkan rasa keadilan bagi karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Hal ini sesuai teori Fathoni (2009, p.173) mengatakan faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan diantaranya keadilan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya.

Tabel. 4.5.
Hasil Jawaban Responden Variabel Persepsi Gender

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan harus adil dan bijak dalam mengambil sebuah keputusan	36	41,4	33	37,9	18	20,7	0	0	0	0
2	Atasan bersikap humble terhadap karyawan	38	43,7	30	34,5	18	20,7	1	1,1	0	0
3	Beban tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan gender	41	47,1	30	34,5	16	18,4	0	0	0	0
4	Perusahaan tidak membedakan gender dalam proses pengambilan keputusan	38	43,7	31	35,6	18	20,7	0	0	0	0
5	Dalam menyelesaikan masalah kita harus menekan emosional sehingga menghasilkan keputusan yang baik	38	43,7	33	37,9	16	18,4	0	0	0	0
6	Dalam menghadapi permasalahan pekerjaan setiapkaryawan harus dilihat secara objektif (fakta/real)	34	39,1	38	43,7	14	16,1	1	1,1	0	0
7	Setiap karyawan apabila diberikan tugastambahan tidak harus mengeluh	33	37,9	34	39,1	20	23,0	0	0	0	0
8	Teguran/kritikan tidak dijadikan alasan untuk menurunkan kinerja	30	34,5	42	48,3	15	17,2	0	0	0	0

Sumber: Data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon yaitu variabel persepsi gender adalah pernyataan 3, dengan pernyataan “Beban tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan gender ”dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 responden (47,1%), setuju 30 responden (34,1%), netral 16 responden (18,4%), tidak setuju sebanyak 3 responden atau (3,4%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 6 dengan pernyataan “Setiap karyawan apabila diberikan tugas tambahan tidak harus mengeluh ”dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden (37,9%), setuju 34 responden (39,1%), netral 20 responden (23%).

Hasil jawaban yang disebar kepada 87 responden merupakan karyawan PT. Bina Daya Parama hampir seluruh pernyataan yang diajukan tentang persepsi bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan baik wanita maupun pria. Tetapi, terdapat perbedaan dari pernyataan yang diajukan bahwa karyawan wanita lebih bersifat netral jika diberikan tugas tambahan/lembur dari perusahaan, berbeda dari jawaban karyawan yang sangat setuju jika diberi tugas tambahan/lembur. Hal ini mengidentifikasi karyawan wanita kurang *respect* terhadap pernyataan tersebut dikarenakan sebagai wanita yang memiliki peran ganda yang harus tiba dirumah sebagai seorang istri maupun ibu.

Tabel. 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai harus memiliki kemampuan menguasai seluruh tugasnya	32	36,8	38	43,7	17	19,5	0		0	
2	Pegawai harus mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik	33	39,9	37	42,5	16	18,4	1	1,1	0	
3	Pegawai harus merapikan meja kerjanya sebelum dan sesudah jam kantor	35	40,2	37	42,5	15	17,2	0		0	
4	Pegawai harus rajin membuat arsip sewaktu waktu dibutuhkan dikemudian hari	37	42,5	32	36,8	18	20,7	0		0	
5	Karyawan harus bekerja sesuai SOP	36	41,4	35	40,2	16	18,4	0		0	
6	Pegawai harus selalu taat pada tugas dan kewajiban dengan baik dan teliti	35	40,2	35	40,2	16	18,4	1	1,1		
7	Pegawai mencapai target/program yang telah ditetapkan perusahaan	35	40,2	35	40,2	17	19,5	0		0	
8	Pegawai harus mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	31	35,6	40	46,0	16	18,4	0		0	
9	Pegawai harus mampu berkomunikasi dengan baik terhadap atasan	40	46,0	34	39,1	13	14,9	0		0	

Tabel 4.6 (Lanjutan)

10	Pegawai harus mampu berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja	33	37,9	36	41,4	18	20,7	0	0
11	Pegawai harus mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja	34	39,1	35	40,2	18	20,7	0	0
12	Pegawai harus senantiasa memiliki inisiatif untuk mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya	42	48,3	31	35,6	14	16,1	0	0
13	Pegawai harus dapat merencanakan, mengorganisir dan menyelesaikan secara efektif dan efisien	37	42,5	33	37,9	17	19,5	0	0
14	Pegawai tanpa dukungan atasan harus dapat menyelesaikan suatu pekerjaan	28	32,2	39	44,8	20	23,0	0	0
15	Pegawai harus mampu melakukan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda	34	39,1	37	42,5	16	18,4	0	0
16	Pegawai selalu taat dalam melakukan pekerjaan	36	41,4	33	37,9	18	20,7	0	0

Sumber: data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon yaitu variabel kinerja adalah pernyataan 9, dengan pernyataan “Pegawai harus mampu berkomunikasi dengan baik terhadap atasan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 responden (46,0%), setuju 34 responden (39,1%), netral 13 responden (14,9%), tidak setuju sebanyak 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 14 dengan pernyataan “Pegawai tanpa dukungan atasan harus dapat menyelesaikan

suatu pekerjaan”dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden (32,2%), setuju 39 responden (44,8%), netral 20 responden (23%).

Berdasarkan hasil jawaban responden yang disebar kepada 87 responden karyawan PT. Bina Daya Parama hampir seluruh responden setuju atau mendukung pernyataan yang diajukan baik pria maupun wanita. Pada item pernyataan yang ke 14 baik pria maupun wanita masih netral dalam menjawab pernyataan yang terbukti bahwa karyawan belum mandiri karena karyawan harus tetap didukung atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengidentifikasi karyawan belum mandiri dan rasa inisiatifnya dirasa masih kurang dalam bekerja.

1.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1.2.1. 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 SPSS 16.00. 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 Kedisiplinan (X1)

PERNYATAAN	R HITUNG	R TABEL	SIMPULAN
BUTIR 1	0,745	0,316	VALID
BUTIR 2	0,456	0,316	VALID
BUTIR 3	0,666	0,316	VALID
BUTIR 4	0,784	0,316	VALID
BUTIR 5	0,771	0,316	VALID
BUTIR 6	0,737	0,316	VALID
BUTIR 7	0,654	0,316	VALID
BUTIR 8	0,673	0,316	VALID

Tabel 4.7 (Lanjutan)

BUTIR 9	0,574	0,316	VALID
BUTIR 10	0,519	0,316	VALID
BUTIR 11	0,420	0,316	VALID
BUTIR 12	0,506	0,316	VALID
BUTIR 13	0,771	0,316	VALID
BUTIR 14	0,726	0,316	VALID
BUTIR 15	0,480	0,316	VALID
BUTIR 16	0,699	0,316	VALID

Sumber: Data diolah tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel kedisiplinan (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kedisiplinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,784 dan paling rendah 0,420. Dengan demikian seluruh item pernyataan harga dinyatakan valid. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Persepsi Gender (X2)

PERNYATAAN	R HITUNG	R TABEL	SIMPULAN
BUTIR 1	0,732	0,316	VALID
BUTIR 2	0,842	0,316	VALID
BUTIR 3	0,840	0,316	VALID
BUTIR 4	0,535	0,316	VALID
BUTIR 5	0,426	0,316	VALID
BUTIR 6	0,842	0,316	VALID
BUTIR 7	0,840	0,316	VALID
BUTIR 8	0,679	0,316	VALID

Sumber: Data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel persepsi gender (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai persepsi gender. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,842 dan paling rendah 0,426. Dengan demikian seluruh item pernyataan persepsi gender dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke responden selanjutnya. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

PERNYATAAN	R HITUNG	R TABEL	SIMPULAN
BUTIR 1	0,627	0,316	VALID
BUTIR 2	0,787	0,316	VALID
BUTIR 3	0,747	0,316	VALID
BUTIR 4	0,597	0,316	VALID
BUTIR 5	0,537	0,316	VALID
BUTIR 6	0,787	0,316	VALID
BUTIR 7	0,747	0,316	VALID
BUTIR 8	0,645	0,316	VALID
BUTIR 9	0,537	0,316	VALID
BUTIR 10	0,556	0,316	VALID
BUTIR 11	0,597	0,316	VALID
BUTIR 12	0,521	0,316	VALID
BUTIR 13	0,802	0,316	VALID
BUTIR 14	0,645	0,316	VALID
BUTIR 15	0,514	0,316	VALID
BUTIR 16	0,447	0,316	VALID

Sumber: Data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,802 dan paling rendah 0,447. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 16.00. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi Koefisien

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

Sumber : Sugiyono (2007, p.110)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel. 4.11
Hasil Uji Reliabel

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Kedisiplinan	0,767	0,6000 – 0,7999	Reliabel tinggi
Persepsi Gender	0,566	0,4000 – 0,5999	Reliabel cukup/sedang
Kinerja	0,709	0,6000 – 0,7999	Reliabel tinggi

Sumber: Data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,767 untuk kedisiplinan (X_1) dengan tingkat reliabel tinggi 0,566 untuk variabel persepsi gender (X_2) dengan tingkat reliabel sedang/cukup , dan 0,709 untuk variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya tingkat reliabel tinggi.

1.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang sudah digunakan sudah benar atau belum.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Criteria pengambilan keputusan

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel. 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	alpha	Kesimpulan
Kedisiplinan	0,216	0,05	Linier
Persepsi Gender	0,18	0,05	Linier

Sumber: Data diolah tahun 2016.

1.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variable indenpenden yang memiliki kemiripan antar variabel indenpenden dalam suatu model. Kemiripin antar variabel indenpenden akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel indenpenden terhadap variable dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel. 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kesimpulan
Kedisiplinan	1,084	Tidak terjadi Multikolinearitas
Persepsi Gender	1,084	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas VIF dari hasil uji asumsi klasik masih diantara 1-10 jadi tidak terjadi multikolinearitas.

1.3.3. Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Rumusan hipotesis

Ho : tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

Ha : ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

Kriteria pengambilan keputusan.

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Sig	alpha	Keterangan
Kedisiplinan	0,244	0,05	Ho diterima
Persepsi Gender	0,606	0,05	Ho diterima

Sumber: Data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.15 dari hasil pengujian tabel uji heteroskedasitas didapat kesimpulan Ho diterima yaitu, tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

1.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

b₁ = Koefisien regresi dari variabel X₁ (kedisiplinan)

b₂ = Koefisien regresi dari variabel X₂ (Persepsi gender)

X₁ =Kedisiplinan

X₂ = Persepsi gender

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	23.208	5.326	
	Kedisiplinan	.131	.069	.157
	Persepsi Gender	1.077	.140	.632

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah Tahun 2016.

Dari tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 23,208 + 0.131 (X_1) + 1,077 (X_2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kedisiplinan Karyawan

X₂ = persepsi gender.

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sbb:

1. Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah kinerja karyawan tetap sebesar 23,208 dengan anggapan bahwa tanpa perusahaan menambah dan mengurangi variabel kedisiplinan para karyawan dan persepsi gender dalam bekerja maka perusahaan akan tetap memperoleh hasil kinerja sebesar 23,208 satuan.
2. Koefisien kedisiplinan (X₁) = 0,131
Setiap menambahkan satu satuan variabel kedisiplinan (X₁) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,131.
3. Koefisien persepsi gender (X₂) = 1,077
Setiap menambahkan satu satuan variabel persepsi gender (X₁) dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,077.

Tabel. 4.17
Koefisien Determinasi X₁, X₂ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.466	3.771	2.309

Sumber : Data diolah Tahun 2016.

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Square sebesar 0,479 (47,9%) kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kedisiplinan (X₁) dan persepsi gender (X₂), dan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel indenpenden.

Hipotesis:

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2$, maka H_0 ditolak
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2$, maka H_0 diterima
2. Jika $sig < 0,05$ (alpha) maka H_0 ditolak
Jika $sig > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima

1. Pengaruh kedisiplinan (X_1) Terhadap kinerja karyawan(Y)

H_0 =kedisiplinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di perusahaan PT. Bina Daya Parama di Lampung.

H_a =kedisiplinan (X_1)berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di perusahaan PT. Bina Daya Parama di Lampung.

Tabel. 4.18
Persamaan Regresi Kedisiplinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.779	5.119		9.920	.000
	Kedisplina	.279	.086	.332	3.249	.002
	n					

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data diolah tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada kedisiplinan (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,249 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk = 87 - 2 = 85$) adalah 1,988 jadi t hitung (3,249) > t tabel (1,988), dengan demikian H_0 ditolak

menerima H_0 , sehingga disimpulkan bahwa kedisiplinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bina Daya Parama.

Nilai koefisien regresi b adalah 0,279 dan nilai konstanta a sebesar 50,779. Dengan demikian hubungan untuk variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan dalam persamaan regresi $Y = 50,779 + 0,279 X_1$ dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 4.19
Koefesien Determinasi Kedisiplinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.110	.100	4.896

Sumber: Data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat disimpulkan determinasi kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,110 atau 11% . artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan sebesar 11% sedangkan sisanya 89% dipengaruhi oleh variable lain.

2. Pengaruh Persepsi gender (X_2) kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Persepsi Gender (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan PT. Bina Daya Parama.

H_a = Persepsi Gender (X_2) berpengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan PT. Bina Daya Parama.

Tabel. 4.20
Persamaan Regresi Persepsi Gender (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.507	4.618		6.173	.000
	Persepsi Gender	1.151	.136	.675	8.438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.20 diatas didapat perhitungan pada persepsi gender (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar 8,438 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=87-2=85) adalah 1,988 jadi t hitung (8,438) > t tabel (1,988), dengan demikian Ho ditolak dan ha diterima sehingga di simpulkan bahwa persepsi gender (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bina Daya Parama. Nilai koefisien regresi b adalah 1,151 dan nilai konstanta a sebesar 28,507 . Dengan demikian hubungan untuk variable persepsi gender terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan dalam persamaan regresi $Y = 28,507 + 1,151 X_1$, dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi Persepsi Gender (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.449	3.830

Sumber: Data diolah Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat disimpulkan determinasi persepsi gender (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,456 atau 45,6%. artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi gender dalam bekerja sebesar 45,6% sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh variable lain.

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 regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan dan persepsi gender secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Daya Parama di Lampung.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan dan persepsi gender secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Daya Parama di Lampung.

Kriteria pengujian hipotesis :

- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.22
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1096.306	2	548.153	38.541	.000 ^a
	Residual	1194.683	84	14.222		
Total		2290.989	86			

Sumber: Data diolah Tahun 2016.

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel kedisiplinan (X_1) dan persepsi gender (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 87-3=84$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3.105 dan F hitung 38,541.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 38,541 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) sebesar 3.105. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan (X_1) dan persepsi gender (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Daya Parama di Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1. Deskripsi Responden

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Bina Daya Parama di Lampung sebanyak 87 orang. Profil responden dijelaskan berdasarkan data demografi karyawannya. Daftar demografi meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Profil responden berdasarkan data kondisi karyawan. Jenis kelamin responden menunjukkan bahwa 67 orang pria (77%) dan karyawan wanitanya sejumlah 20 orang (23%). Umur responden dibagi menjadi enam kelompok yaitu : 21-25 tahun sebanyak 3 orang karyawan (3%), 26-30 tahun sebanyak 25 orang karyawan (29%), 31-35 tahun sebanyak 21 orang (24%), 36-40 tahun sebanyak 29 orang (33%), 41-45 tahun sebanyak 3 orang (3%) dan 46-50 tahun sebanyak 6 orang (7%). Tingkat pendidikan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian dari yang terendah sampai tertinggi dan tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah SMA/Sederajat yaitu berjumlah 57 karyawan (66%) dan untuk D3 dan S1 banyaknya sama yaitu masing-masing 15 orang karyawan (17%).

4.6.2. Kedisiplinan terhadap Kinerja

Pengujian statistik antara kedisiplinan dengan kinerja berpengaruh oleh sebab itu jika ingin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bina Daya Parama maka harus memperbaiki kedisiplinan para karyawannya. Strategi untuk memperbaiki kinerja dalam penelitian ini harus memperbaiki kinerja melalui kedisiplinan para karyawannya.

Hal tersebut sesuai dengan teori Amstrong dalam Riadi (2014) dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak factor yang mempengaruhi seperti efektivitas, disiplin kerja. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Bina Daya Parama di Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan kedisiplinan dapat memberikan kinerja yang baik buat sebuah perusahaan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah perusahaan demi mengoptimalkan tujuan yang ingin dicapai karena kedisiplinan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang optimal.

4.6.3. Persepsi gender terhadap Kinerja

Pengujian statistik antara persepsi gender dengan kinerja berpengaruh oleh sebab itu jika ingin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bina Daya Parama maka harus memperbaiki persepsi gender dalam bekerja. Strategi untuk memperbaiki kinerja dalam penelitian ini harus memperbaiki kinerja melalui persepsi gender dalam bekerja bahwasanya pria kerjanya lebih baik daripada wanita.

Sesuai dengan teori Robbins (2003, p.45) hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat juga berupa karakteristik biografikal (gender, usia dll). Persepsi gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Bina Daya Parama Lampung juga sesuai dengan teori Robbins (2003, p.45) hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat juga berupa karakteristik biografikal seperti gender, usia dll. Studi-studi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam mencapai sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran lebih tinggi daripada pria.

Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian ini mendefinisikan persepsi gender dalam melakukan hasil sebuah pekerjaan. Didalam penelitian ini terdapat perbandingan karyawan yaitu 3 : 1 dimana pria (67 orang) dan wanita (20 orang) dan yang paling mendominasi dari penelitian ini ialah pria. Artinya dari sisi pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban lebih dominan pada pria. karena PT. Bina Daya Parama merupakan sebuah organisasi/perusahaan yang bergerak pada penyewaan outlet-outlet dan kegiatan utama selain administrasinya juga tidak kalah penting ialah bagian operasionalnya (engineering) yang spesifikasinya pekerjaannya lebih diutamakan untuk pria.

4.6.4. Kedisiplinan dan Persepsi Gender terhadap Kinerja.

Pengujian statistik secara simultan antara kedisiplinan dan persepsi gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh yang terjadi dalam penelitian ini sebesar 47,9% dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan dan persepsi gender bahwasannya pria lebih baik kinerjanya dan dari tingkat kemangkiran pria lebih sedikit dibandingkan wanita, baik itu kemangkiran dalam kedisiplinan, pengerjaan berdasarkan waktu serta tupoksi antara pria dan wanita disetiap divisi masing-masing. Penelitian ini juga menemukan bahwa persepsi gender dalam bekerja lebih dominan dibandingkan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan PT. Bina Daya Parama bergerak dimaintenance gedung yang pokok kegiatan usahanya ialah berhubungan dengan fisik yang pada umumnya hanya dapat dilakukan oleh pria. Teori ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Farel dan Stamm dalam Khasanah (2015) tentang kedisiplinan bahwa wanita lebih tinggi tingkat kemangkiran dibandingkan pria, hal ini dikarenakan peran ganda seorang wanita. Selain tentang kedisiplinan teori Robbins (2003, p.45) juga mengatakan bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat juga berupa karakteristik biografikal dan pria lebih agresif sehingga lebih besar kemungkinan mencapai sukses.