

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung yang berjumlah 32 karyawan. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	62,5
2	Perempuan	12	37,5
Total		32	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	17	53,1
2	31 – 40	10	31,3
3	41 – 50	5	15,6
Total		32	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20 - 30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung didominasi oleh guru yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 17 orang.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	9	28,1
2	Sarjana	23	71,9
Total		32	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung didominasi oleh guru yang pendidikannya Sarjana sebanyak 23 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 32 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu berusaha menjalankan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	9	28,1	20	62,5	3	9,4	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan selalu memberikan ide baru dalam setiap masalah yang dihadapinya.	8	25,5	21	65,6	3	9,4	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan selalu melakukan evaluasi kerja dalam bekerja.	3	9,4	23	71,9	5	15,6	1	3,1	0	0,0
4	Karyawan dengan mudahnya memecahkan permasalahan yang sedang terjadi.	3	9,4	24	75,0	4	12,5	1	3,1	0	0,0
5	Karyawan merasa harus terus memberikan yang terbaik untuk pencapaian tujuan PT. Metro Motor.	8	25,0	21	65,6	2	6,3	1	3,1	0	0,0
6	Karyawan menjalani dengan baik setiap tugas yang diberikan.	5	15,6	23	71,9	3	9,4	1	3,1	0	0,0
7	Karyawan merasa nyaman saat berada bersama rekan kerjanya.	8	25,0	21	65,6	3	9,4	0	0,0	0	0,0
8	PT. Metro Motor selalu mengutamakan kepentingan anggotanya.	8	25,0	21	65,6	3	9,4	0	0,0	0	0,0
9	Karyawan dapat dengan tanggap dalam menghadapi	7	21,9	20	62,5	5	15,6	0	0,0	0	0,0

	msalah yang ada.										
10	Karyawan dapat dengan tanggap dalam menghadapi masalah yang ada.	9	28,1	19	59,4	4	12,5	0	0,0	0	0,0
11	Karyawan dapat selalu diandalkan untuk menjaga stabilitas pekerjaannya dengan baik.	7	21,9	22	68,8	3	9,4	0	0,0	0	0,0
12	Atasan dalam kondisi bermasalah atau ada seorang anggota memiliki status kerja yang tidak jelas dapat dengan baik mempengaruhi kinerja tim untuk lebih baik.	7	21,9	22	68,8	3	9,4	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden, pernyataan 1 dan 10 mengenai “Karyawan selalu berusaha menjalankan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan dan Karyawan dapat dengan tanggap dalam menghadapi masalah yang ada.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 28,1%.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Frekuensi kehadiran pada karyawan PT. Metro Motor sangat tinggi.	1	3,1	12	37,5	15	46,9	3	9,4	1	3,1
2	Frekuensi kehadiran pada karyawan PT. Metro Motor berdampak pada hasil pekerjaan.	2	6,3	9	28,1	15	46,9	6	18,8	0	0,0
3	Tingkat Kewaspadaan pada disiplin kerja sudah cukup baik.	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	0	0,0
4	Karyawan tidak memiliki ketelitian yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.	13	40,6	14	43,8	5	15,6	0	0,0	0	0,0
5	Ketaatan Pegawai pada standard kerja berjalan cukup baik.	14	43,8	12	37,5	6	18,8	0	0,0	0	0,0
6	Karyawan tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standard yang telah ditentukan.	2	6,3	9	28,1	15	46,9	6	18,8	0	0,0
7	Ketaatan pada peraturan kerja berjalan cukup baik.	4	12,5	12	37,5	13	40,6	3	9,4	0	0,0
8	Karyawan sering mengalami hambatan dalam menjalankan pekerjaannya.	2	6,3	11	34,4	15	46,9	3	9,4	1	3,1
9	Etika kerja pada disiplin kerja berjalan cukup efektif.	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	0	0,0
10	Etika kerja yang ada pada karyawan PT. Metro Motor	2	6,3	10	31,3	14	43,8	6	18,8	0	0,0

masih sangat kurang dalam bekerja.											
------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 5 mengenai “Ketaatan Pegawai pada standard kerja berjalan cukup baik.” mendapat respon tertinggi yaitu 14 orang atau 43,8% dengan menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	PT. Metro Motor memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin.	1	3,1	6	18,8	19	59,4	4	12,5	2	6,3
2	Keputusan terhadap penempatan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan.	2	6,3	9	28,1	15	46,9	6	18,8	0	0,0
3	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	0	0,0
4	Fasilitas yang disediakan instansi mempermudah pencapaian kerja.	1	3,1	13	40,6	14	43,8	3	9,4	1	3,1
5	Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan PT. Metro Motor.	1	3,1	8	25,0	17	53,1	4	12,5	2	6,3

6	Perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik.	2	6,3	9	28,1	15	46,9	6	18,8	0	0,0
7	Mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi	4	12,5	12	37,5	13	40,6	3	9,4	0	0,0
8	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang telah ditentukan oleh PT. Metro Motor.	2	6,3	11	34,4	15	46,9	3	9,4	1	3,1
9	Pegawai tidak pernah meninggalkan jam kerjanya.	2	6,3	7	21,9	17	53,1	4	12,5	2	6,3
10	Penyelesaian pekerjaan lebih efisien dengan perencanaan kerja.	2	6,3	10	31,3	14	43,8	6	18,8	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 7 mengenai “Mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 4 orang atau 12,5%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,012	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,006	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variable budaya organisasi (X1) sebanyak 12 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel budaya organisasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,015	0,05	Sig < alpha	Valid

Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel disiplin kerja (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,757	Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,766	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah disiplin kerja (X2) sebesar 0,766 dan nilai reliabilitas terendah adalah Budaya organisasi (X1) sebesar 0.757.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak

2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (α) maka H_0 ditolak, H_a diterima
Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,481	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja (X2)	0,602	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variable budaya organisasi (X1) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,481 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,602 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.

2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,973	1,028	Tidak Ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,973	1,028	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,917	0,841

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,917 artinya tingkat hubungan antara budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,841 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,841 atau 84,1%. Sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	-7.296	5.499
Budaya Organisasi (X1)	0.156	0.090
Disiplin Kerja (X2)	0.938	0.076

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $Y = - 7.296 + 0.156 X_1 + 0.938 X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar -7.296 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung adalah sebesar -7.296 apabila budaya organisasi dan disiplin kerja bernilai = 0.

- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,156$ menyatakan bahwa setiap penambahan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung sebesar 0,156 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,938$ menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung sebesar 0,938 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima

Tabel 4.15

**Hasil Uji Koefisien Regresi Budaya Organisasi (X1)
dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,897	0.05	Sig > Alpha	Tidak Berpengaruh
Disiplin Kerja (X2)	0,000	0.05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2018

1. Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

H_a : Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel budaya organisasi (X1) bahwa nilai nilai sig (0,897) > 0,05 maka H_0 diterima. Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

H_a : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variable Disiplin Kerja (X2) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara budaya organisasi (X1) dan disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

H_a : Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.16

Hasil Uji F

Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai Sig < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung, hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang ada tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung, dengan adanya budaya organisasi yang baik tidak berdampak pada meningkatkan kinerja Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung, hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan Kinerja Kerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan kinerja Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan PT. Metro Motor Bandar Lampung.

3) Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja.

Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung, hal ini menjelaskan bahwa kesesuaian antara visi dan misi PT. Metro Motor Bandar Lampung dapat terlaksana dengan baik apabila Kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan maksimal. Maksimalnya kinerja kerja dapat dibentuk dari berbagai faktor seperti budaya organisasi dan disiplin kerja pada setiap karyawannya.