

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
PT. HWA SEUNG INDONESIA JEPARA

4.1 Gambaran umum PT. Hwa Seung Indonesia Jepara

4.1.1 Profil Perusahaan

PT Hwa seung Indonesia berlokasi di Jl. Krasak Banyuputih Rt 09/Rw.03 Ds. Banyuputih kecamatan pecangaan Kabupaten Jepara

PT. Hwa Seung Indonesia Jepara yang mulai beroperasi pada tahun 2016 dalam menjalankan perusahaan terdapat komitmen untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan didalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan perhatian baik berupa moral maupun material. Berupa moral dengan memberikan pengawasan terhadap karyawan dan material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman. Namun kenyataan dilapangan banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku. PT Hwaseung Indonesia, merupakan pabrik yang bergerak di bidang pembuatan sepatu Adidas.

Adapun Moto Moral yang diterapkan di perusahaan adalah :

1. Tidak menerima barang cacat
2. Tidak membuat barang cacat
3. Tidak mengirim barang cacat
4. Menjadikan sepatu nomor satu di dunia

4.1.2 Struktur Organisasi Warehouse Departemen PT Hwa seung Indonesia

Struktur Organisasi Warehouse Departemen PT Hwa Seung Indonesia adalah sebagai berikut:

| | |
|---|--|
| Manager | : I Ketut Widana |
| Supervisor | : Sulijo |
| Setting Material & Administrasi Kontrol | : Diana W.N. |
| Leader | : Mohammad Rosyad |
| Staff Administrasi | : Nailin Ni'mah Noor Laili Rachmawati |
| Operator | : Nurul Farida Ulfa Andri Kiswanto M.Samrozi |

4.1.3 RuangLingkup Manajemen dan Mekanisme Operasional

a. Ruang Lingkup Manajemen

Warehouse Departemen merupakan bagian awal dimana supply produksi dimulai. Kegiatan Operasional di dalam Warehouse Deprtemen meliputi Incoming Material, Material Storage dan Outgoing Material.

Incoming Material merupakan tahap awal dimana material untuk kebutuhan supply produksi dari supplier tiba di Gudang Material. Pada saat incoming material oleh operator akan mengecek kelengkapan dokumen-dokumen, lalu dilanjutkan proses unload material dan visual checking. Visual checking dilakukan untuk memastikan bahwa aktual

barang yang diterima sesuai Quantity dan Quality Order. Untuk material berupa raw material, visual checking, dan lab test akan dilakukan masing-masing oleh QIP team dan Laborat Team, sedangkan gudang material melakukan inspeksi berupa Quantity Check.

Material Storage merupakan tahapan dimana material yang masuk akan disimpan menurut kelompok dan tanggal masuk. Material Outgoing merupakan tahapan dimana material yang masuk keluar untuk digunakan sebagai supply produksi. Warehouse Departemen Management System dirancang untuk melancarkan support produksi. Maka pada masing-masing proses akan dijalankan sesuai prosedur dan mekanisme operasional.

b. Mekanisme Operasional

Mekanisme operasional di PT Hwa Seung Indonesia terdapat beberapa tingkatan yang saling berkesinambungan, antara lain:

1. Manager

Fungsi Utama Jabatan yaitu Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktifitas Warehouse Departemen yang meliputi Incoming Material, Material Storage dan Outgoing Material Process serta kegiatan-kegiatan yang secara langsung dan tidak langsung berhubungan dengan aktifitas utama tersebut dalam upaya mencapai target.

Tugas manager Mengembangkan, mengendalikan dan mengevaluasi seluruh program kerja yang ada di Warehouse

Departemen PT Hwa seung Indonesia, dan bertindak sebagai penanggungjawab atas kerja dan kinerja seluruh bagian yang ada di Warehouse Departemen.

Wewenang manger yaitu :

- a. Mengatur, mengkoordinasi dan mengawasi semua aktivitas yang ada di Warehouse Departemen
- b. Mengendalikan jalannya tugas dan tanggungjawab bawahan
- c. Mengevaluasi kerja dan kinerja bawahan
- d. Memberikan teguran dan pembinaan terhadap bawahan

2. Supervisor

Fungsi Utama Jabatan Membantu manager dalam mengontrol dan mengkoordinasi seluruh aktifitas Warehouse Departemen di lapangan.

Tugas supervisor yaitu Mengontrol, mengkoordinasi semua aktivitas dan kinerja seluruh anggota Warehouse Departemen yang berada dibawahnya serta bertanggung jawab langsung kepada manager untuk memberikan laporan informasi mengenai fluktuasi kondisi yang berada di Warehouse Departemen.

Wewenang supervisor yaitu:

- a. Mengkoordinasi dan mengawasi aktivitas operasional yang ada di Warehouse Departemen
- b. Mengendalikan jalannya tugas dan tanggungjawab bawahan
- c. Mengevaluasi kerja dan kinerja bawahan

d. Memberikan teguran dan pembinaan terhadap bawahan

3. Setting Material dan Administrasi Kontrol

Fungsi Utama Jabatan setting material dan administrasi control yaitu Menghitung estimasi kebutuhan material untuk produksi. Dan kontrol administrasi. Tugas *Inventory Controlling* dan menghitung kebutuhan material dan menyajikan data laporan inventory setiap bulan kepada Akunting.

Wewenang setting material dan administrasi control yaitu:

- a. Mengkoordinasi dan mengawasi chartflow material
- b. Mengevaluasi kinerja staff admin incoming dan outgoing material

4. Leader

Fungsi Utama Jabatan Mengontrol dan mengkoordinasi kinerja operator gudang dibawahnya. Tugas Mengontrol dan mengawasi serta mengkoordinasi kinerja operator di masing-masing bagian. Serta memberikan laporan kinerja kepada manager dan supervisor. Wewenangnya yaitu:

- a. Memberikan pengarahan dan rencana kerja kepada operator di masing-masing bagian.
- b. Memberikan teguran dan pembinaan kepada bawahan yang bekerja tidak sesuai standar operasional yang berlaku.

5. Staff Pelaporan Daily Incoming

Fungsi Utama Jabatan yaitu Membuat data input incoming material harian. Tugas Membuat laporan harian material yang masuk dan membuat bukti barang masuk dan mempunyai wewenang yaitu Mengajukan Claim terhadap barang-barang yang tidak lolos inspeksi, melakukan kontrol terhadap data barang yang masuk.

6. Staff Pelaporan Incoming Material dan Outgoing Material dan Inventory

Fungsi utama jabatan Memberikan laporan data incoming material serta kontrol terhadap data barang yang keluar. Tugas Memberikan laporan data incoming dan outgoing material berdasarkan update daily incoming dan operator masing-masing bagian yang bertanggung jawab terhadap kontrol barang keluar serta melakukan pelaporan setiap hari kepada departemen akunting dan menyajikan laporan Stock Opname akhir bulan. Mempunyai wewenang Mengevaluasi nota material keluar dari masing-masing bagian.

7. Operator

Fungsi utama jabatan Memonitoring incoming material, outgoing material serta material storage secara langsung. Operator Bertugas menerima dan mengecek incoming material, memonitoring material storage sesuai dengan standar operasional, serta mengontrol material outgoing. Wewenangnya yaitu menolak barang masuk yang tidak sesuai dengan PO, mengoreksi surat

jalan yang tidak sesuai dengan aktual barang, serta melaporkan ketidaksesuaian aktual barang dengan surat jalan dengan departemen Purchasing.

4.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian ini berdasarkan pada jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (N=100)

| Karakteristik Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------------------------------|------------------|-----------------------|
| Laki-laki | 9 | 9 |
| Perempuan | 91 | 91 |
| Jumlah | 100 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.1 dapat menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah 9 orang laki-laki (9 %), dan ada 91 orang yang perempuan (91%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (N = 100)

| Karakteristik Umur | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------------|------------------|-----------------------|
| 20 – 29 tahun | 89 | 89 |
| 30 – 39 tahun | 9 | 9 |
| 40 – 49 tahun | 2 | 2 |
| Jumlah | 100 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur adalah umur 20-29 sebanyak 89 responden (89%), umur 30-39 tahun sebanyak 9 responden (9%), umur 40-49 tahun ada 2 responden (2%). Jadi

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan umur ada pada rentang diatas 20 – 29 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan (N=100)

| Karakteristik Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------------------|------------------|-----------------------|
| SMA Sederajat | 95 | 95 |
| D2 | 2 | 2 |
| Sarjana (S1) | 3 | 3 |
| Jumlah | 100 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.3 dapat menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 3 responden (3%), dan. SMA sederajat sebanyak 95 responden (95 %), D2 sebanyak 2 responden (2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah SMA Sederajat.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja (N=100)

| Karakteristik Masa Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------------------|------------------|-----------------------|
| < 1 tahun | 28 | 28 |
| 1 - 2 tahun | 26 | 26 |
| 2 - 3 tahun | 46 | 46 |
| Jumlah | 100 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.4 dapat menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya adalah masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 28 responden (28%), masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 26 orang (26%), masa kerja 2 – 3 tahun sebanyak 46 responden (46%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan masa kerja berada pada usia 2-3

tahun.

4.3 Deskripsi variabel

Data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa variabel terikat dan variable bebas dijarung melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terhadap 99 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan teknik agree-disagree scale dengan mengembangkana pernyataan yang menghasilkan dalam berbagai rentang nilai.

Dalam metode survey didesain dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), dimana masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subjektif dan diberikan skor sebagai berikut Sangat Setuju (skor 5) Setuju (skor 4) Ragu-ragu (skor 3) Tidak setuju (skor 2) dan Sangat tidak setuju (skor 1)

Deskripsi data variabel prestasi kerja dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Data Variabel prestasi kerja

| No | Rentang Skor | Kriteria | frekuensi | Persentase (%) |
|--------|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | 13-18 | Sangat rendah | 7 | 7 |
| 2 | 19-24 | Rendah | 27 | 27 |
| 3 | 25-30 | Sedang | 32 | 32 |
| 4 | 31-36 | Tinggi | 23 | 23 |
| 5 | 37-42 | Sangat tinggi | 9 | 9 |
| Jumlah | | | 100 | 100 |

Dari data variabel prestasi kerja dapat diketahui skor tertinggi 40, skor terendah 13, Hasil penelitian mengenai prestasi kerja manunjukkan hasil dengan kriteria sedang dengan frekuensi 32.

Tabel 4.6
Deskripsi Data Variabel budaya kerja

| No | Rentang Skor | Kriteria | frekuensi | Persentase (%) |
|--------|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | 6-7 | Sangat rendah | 16 | 16 |
| 2 | 8-9 | Rendah | 21 | 21 |
| 3 | 10-11 | Sedang | 27 | 27 |
| 4 | 12-13 | Tinggi | 25 | 25 |
| 5 | 14-15 | Sangat tinggi | 9 | 9 |
| Jumlah | | | 100 | 100 |

Dari data variabel budaya kerja dapat diketahui skor tertinggi 15, skor terendah 6, Hasil penelitian mengenai budaya kerja manunjukkan hasil dengan kriteria sedang dengan frekuensi 27.

Tabel 4.6
Deskripsi Data Variabel komitmen karyawan

| No | Rentang Skor | Kriteria | frekuensi | Persentase (%) |
|--------|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | 5-6 | Sangat rendah | 12 | 12 |
| 2 | 7-8 | Rendah | 15 | 15 |
| 3 | 9-10 | Sedang | 34 | 34 |
| 4 | 11-12 | Tinggi | 27 | 27 |
| 5 | 13-14 | Sangat tinggi | 8 | 8 |
| Jumlah | | | 100 | 100 |

Dari data variabel komitmen karyawan dapat diketahui skor tertinggi 14, skor terendah 5, Hasil penelitian mengenai komitmen karyawan manunjukkan hasil dengan kriteria sedang dengan frekuensi 34.

4.4 Analisis Uji Kuesioner

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (husaini usman, 2006:338)

Tabel 4.7
Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel/Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------------|----------|---------|------------|
| Prestasi Kerja (Y) | | | |
| Butir 1 | 0.421 | 0.195 | Valid |
| Butir 2 | 0.575 | 0.195 | Valid |
| Butir 3 | 0.744 | 0.195 | Valid |
| Butir 4 | 0.680 | 0.195 | Valid |
| Butir 5 | 0.584 | 0.195 | Valid |
| Butir 6 | 0.580 | 0.195 | Valid |
| Butir 7 | 0.497 | 0.195 | Valid |
| Butir 8 | 0.564 | 0.195 | Valid |
| Butir 9 | 0.611 | 0.195 | Valid |
| Butir 10 | 0.465 | 0.195 | Valid |
| Budaya kerja (x1) | | | |
| Butir 1 | 0.682 | 0.195 | Valid |
| Butir 2 | 0.726 | 0.195 | Valid |
| Butir 3 | 0.558 | 0.195 | Valid |
| Komitmen karyawan (x2) | | | |
| Butir 1 | 0.599 | 0.195 | Valid |
| Butir 2 | 0.707 | 0.195 | Valid |
| Butir 3 | 0.607 | 0.195 | Valid |

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas butir instrument di atas semua butir instrument mempunyai nilai koefisien korelasi (r hitung) $>$ r table 0,195 maka disimpulkan bahwa semua butir instrument valid dan dapat digunakan untuk

penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument menggunakan uji alpha Cronbach. Kriteria analisis yang digunakan adalah bila nilai koefisien ($r = \text{hitung}$) $>0,195$ maka instrument kuesioner reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas instrument kuesioner.

Tabel 4.8

Ringkasan hasil uji reliabilitas instrument

| Variabel | Alpha Cronbach | Nilai kritis | Kriteria |
|-------------------|----------------|--------------|--------------------|
| Prestasi kerja | 0,773 | 0,60 | Instrumen reliabel |
| Budaya Kerja | 0,724 | 0,60 | Instrumen reliabel |
| Komitmen Karyawan | 0,875 | 0,60 | Instrumen reliabel |

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $>0,60$ (Ghozali, 2012:60). Hasil menunjukkan semua nilai Alpha Cronbach $>0,195$ maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang terdiri dari variable prestasi kerja (Y), Budaya Kerja (X_1) dan Komitmen Karyawan (X_2) adalah reliable.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

4.5.1 Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada output anda lihat tabel coefficients pada kolom collinearity statistics, hasil yang di dapat sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 | | |
| (Constant) | | |
| budaya kerja | .931 | 1.075 |
| komitmen karyawan | .931 | 1.075 |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai variance inflation factor (VIF) kedua variabel yaitu budaya kerja dan komitmen karyawan adalah 1,075 lebih kecil dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,100, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas digunakan menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari [uji asumsi klasik](#) yang harus dilakukan pada

regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser yang di dapat sebagai berikut:

Tabel 4.10

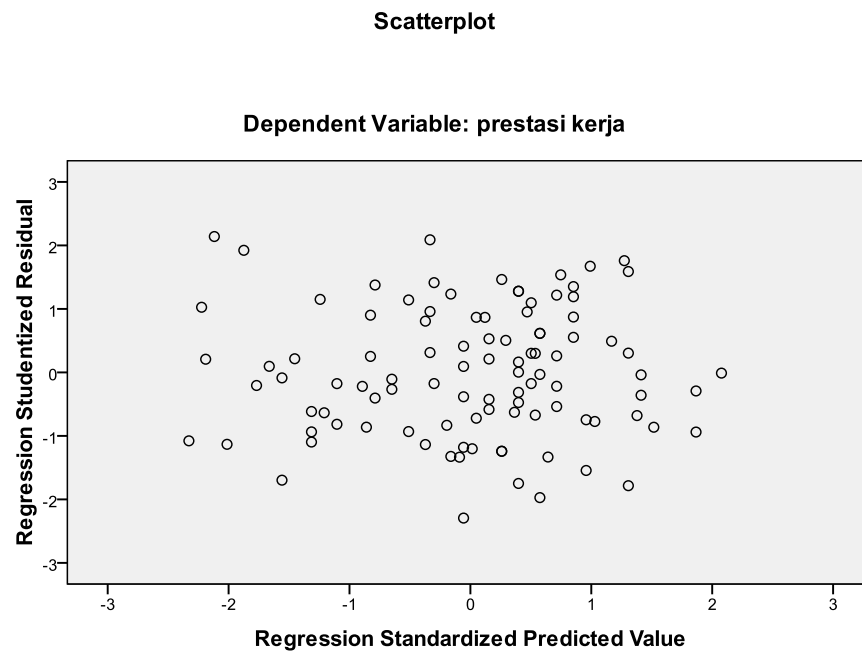
Hasil Colinearty Statistics

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.793 | .052 | | |
| | budaya kerja | .494 | .622 | .931 | 1.075 |
| | komitmen karyawan | 1.960 | .053 | .931 | 1.075 |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Dari output di atas, maka tampak bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena Sig. > 0,05.

Tabel 4.10



Berdasarkan output scatterplots di atas diketahui bahwa:

1. Titik-titik data menyebar diatas atau di sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah
3. Titik-titik data membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.5.3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dengan SPSS adalah menggunakan metode uji Durbin

Watson :

Tabel 4.10

Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .195 ^a | .038 | .018 | 6.32707 | 1.992 |

a. Predictors: (Constant), komitmen karyawan, budaya kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

kriteria pengujian autokorelasi berdasarkan nilai DW adalah sebagai berikut:

1. Jika $dw < dL$ maka terdapat autokorelasi positif,
2. Jika $dw > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif,
3. Jika $dL < dw < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Maka diperoleh nilai dU sebesar 1.715, maka nilai dw $1.992 > 1.7152$ dan kurang dari $(4-dU)/4 - 1.715 = 2.285$ sehingga disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

4.5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov dapat disajikan dalam table berikut:

Table 4.9
Hasil Pengujian Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

| | | | |
|--|--------------|-------------------|----------------|
| | budaya kerja | komitmen karyawan | prestasi kerja |
|--|--------------|-------------------|----------------|

| | | | | |
|----------------------------------|----------------|---------|---------|---------|
| N | | 100 | 100 | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 10.3400 | 9.7400 | 27.4800 |
| | Std. Deviation | 2.48316 | 2.28133 | 6.38572 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .135 | .175 | .081 |
| | Positive | .122 | .095 | .081 |
| | Negative | -.135 | -.175 | -.060 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.348 | 1.754 | .811 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .053 | .054 | .526 |

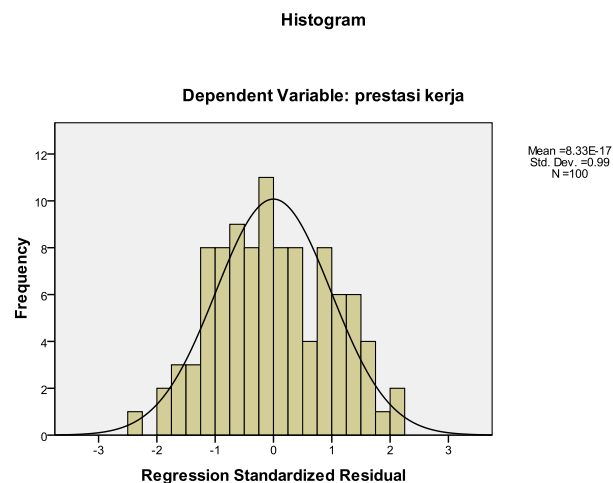
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Syarat data berdistribusi normal apabila symp.sig (2-tailed) lebih

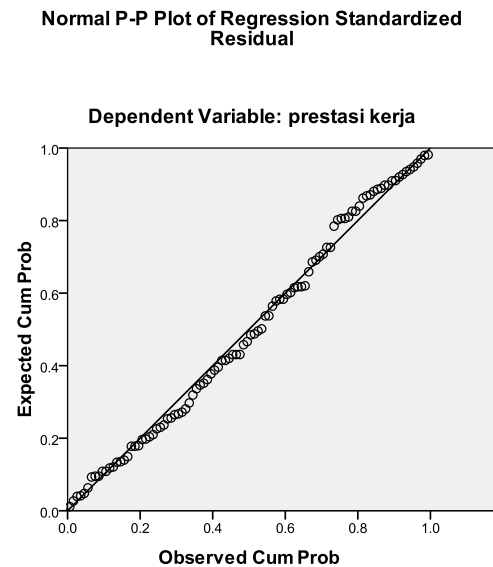
besar dari 5% (0,05) jadi dapat disimpulkan bahwa :

5. Budaya kerja $0,053 > 0,05$ berarti data berdistribusi normal
6. Komitmen karyawan $0,54 > 0,05$ berarti data tidak normal
7. Prestasi kerja $0,526 > 0,05$ berarti data berdistribusi normal



Berdasarkan grafik histogram uji normalitas data residual tersebut di atas, dapat dilihat bahwa data yang digunakan membentuk kurva lonceng (kurva simetris), dengan demikian dapat dinyatakan data residual adalah

berdistribusi normal. Model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi persyaratan normalitas data



Pada diagram di atas, menunjukkan bahwa plot-plot mengikuti garis fit line, maka variabel berdistribusi normal.

4.6 Uji Regresi Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya selanjutnya diringkas dalam tabel berikut:

Tabel 4.18
Koefisien Regresi (X1) dan (X2) terhadap (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.319 | 3.433 | | 6.793 | .000 |
| | budaya kerja | .367 | .103 | .358 | 3.556 | .001 |
| | komitmen karyawan | .613 | .109 | .567 | 5.631 | .000 |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Jadi Persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 23,319 + 0,131 X_1 + 0,566X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

- a. Konstanta sebesar 23,319 artinya jika variabel X_1 dan X_2 nilainya adalah 0 maka nilai Y adalah 23,319
- b. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,367 artinya jika variabel independen lain yaitu X_1 dan X_2 mengalami kenaikan nilai 1 satuan maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,367
- c. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,631 artinya jika variabel independen lain yaitu X_2 tetap dan X_1 mengalami kenaikan nilai 1 satuan maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,613.

4.7 Uji hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika

nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21
Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------|------|
| 1 | Regression | 153.871 | 2 | 4.922 | .000 |
| | Residual | 3883.089 | 97 | | |
| | Total | 4036.960 | 99 | | |

a. Predictors: (Constant), komitmen karyawan, budaya kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji F diperoleh hasil yaitu F hitung sebesar 4.922 dengan tingkat signifikansi 5 % dibandingkan dengan F Tabel dengan df $(100-2-1 = 97)$ Maka F hitung $> F$ tabel $= 4,922 > 3,09$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.22
Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|---|-------------------|--------|------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 23.319 | 3.433 | | 6.793 | .000 |
| | budaya kerja | .367 | .103 | .358 | 3.556 | .001 |
| | komitmen karyawan | .613 | .109 | .567 | 5.631 | .000 |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai signifikan $0.000 > 0.05$ dan nilai t hitung $6,793 < 1,984$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada nilai t tabel 1,984 dan nilai Sig lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya kerja dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

4.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linier diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi R.

Tabel 4.23

Uji R^2

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .195 ^a | .038 | .018 | 6.32707 |

a. Predictors: (Constant), komitmen karyawan, budaya kerja

Dengan kata lain variabel budaya kerja dan komitmen karyawan dapat dijelaskan bahwa budaya kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0.038 yaitu 14.44 %, sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

5.2 Pembahasan

Secara umum hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa dua variabel independen yaitu budaya kerja dan komitmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

a. Pengaruh budaya kerja Terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, untuk variable budaya kerja adalah sebesar 28.379 untuk nilai signifikan adalah 0.0226.

Hal ini berarti arah koefisien regresi positif dimana budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang semakin baik, akan meningkatkan prestasi kerja. Dapat dijelaskan pula bahwa semakin tinggi kualitas budaya kerja akan mampu meningkatkan prestasi kerja.

b. Pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja

Komitmen karyawan terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa persamaan regresi sangat signifikan. hasil pengujian nilai hitung untuk variable komitmen karyawan (X2) sebesar 23.544 untuk nilai signifikan adalah 0.388. Artinya semakin besar komitmen karyawan maka makin tinggi pula prestasi kerja.

- c. Pengaruh budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja secara bersama-sama

Bahwa budaya kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0.038 yaitu 14.44 %, sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

