

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Profil SMP Negeri 3 Jepara

1. Nama Sekolah : SMP Negeri 3 Jepara
2. Alamat : Jl. Sunan Mantingan Demaan Jepara
3. Telp.(0291)591522 e-mail : smpn3_jpr@yahoo.co.id
4. Status Sekolah : Akreditasi A
5. Luas Tanah Sekolah : 6.817 m²
6. Luas Bangunan : 2.344 m²
7. Fasilitas Sekolah : 17 Ruang Kelas, 1 Perpustakaan,
1 Koperasi, 1 Lab. Komputer, 1 Lab. IPA,
1 Ruang Ketrampilan

4.1.2. Sejarah Singkat SMP Negeri 3 Jepara

SMP Negeri 3 Jepara merupakan peleburan dari Sekolah Teknik Negeri 2 (STN 2) yang berdiri pada tahun 1979. Dalam perkembangannya pada tahun 1989 STN 2 berganti nama menjadi SLTP Negeri 3 Jepara hal itu karena kebijakan pemerintah. Kemudian pada tahun 2001 sampai sekarang berganti nama lagi menjadi SMP Negeri 3 Jepara yang beralamat di Jl. Sunan Mantingan Demaan Jepara.

Seiring dengan perkembangan SMP Negeri 3 Jepara mempunyai daya tampung siswa sebanyak 720, jumlah guru 36 dan jumlah TU 11

serta telah mengukir banyak prestasi (akademik dan non akademik) dan mengalami perkembangan yang pesat baik gedung, sarana prasarana, tenaga pendidik, serta sampai saat ini sudah mengalami 9 kali pergantian kepala sekolah.

Tabel 4.1
Silsilah Sekolah

No	Nama Sekolah	Kepala Sekolah	Masa Bakti
1.	Sekolah Teknik Negeri 2	Warsito	1979 – 1984
2.	Sekolah Teknik Negeri 2	Soeparno	1984 – 1989
3.	SLTP Negeri 3 Jepara	Siti Amsiyah	1989 -1993
4.	SLTP Negeri 3 Jepara	Wijadi	1993 – 1993
5.	SLTP Negeri 3 Jepara	Drs. Mas Suhendro	1993 – 2001
6.	SMP Negeri 3 Jepara	Drs. H. Mohammad zahid	2001 – 2002
7.	SMP Negeri 3 Jepara	Drs. Soebadi	2002 – 2006
8.	SMP Negeri 3 Jepara	Drs. H. Agus Noor Slamet, MM	2006 -2007
9.	SMP Negeri 3 Jepara	Dra. Sri Martuti	2007 – 2012
10.	SMP Negeri 3 Jepara	Sutari, S.Pd	2012 – 2014
11.	SMP Negeri 3 Jepara	Drs. Masrukin, M.Pd	2014 – Sekarang

Sumber : SMP Negeri 3 Jepara Tahun 2016

4.1.3. Visi dan Misi SMP Negeri 3 Jepara

Untuk mewujudkan tujuan sekolah agar tepat sasaran diperlukan visi dan misi yang jelas sehingga arah yang akan dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan, adapun visi dan misi SMP Negeri 3 Jepara sebagai berikut:

1. Visi

“Unggul Dalam Prestasi, Tangguh Dalam Pengaderan Berpijak Pada Iptek, Berlandaskan Imtaq“.

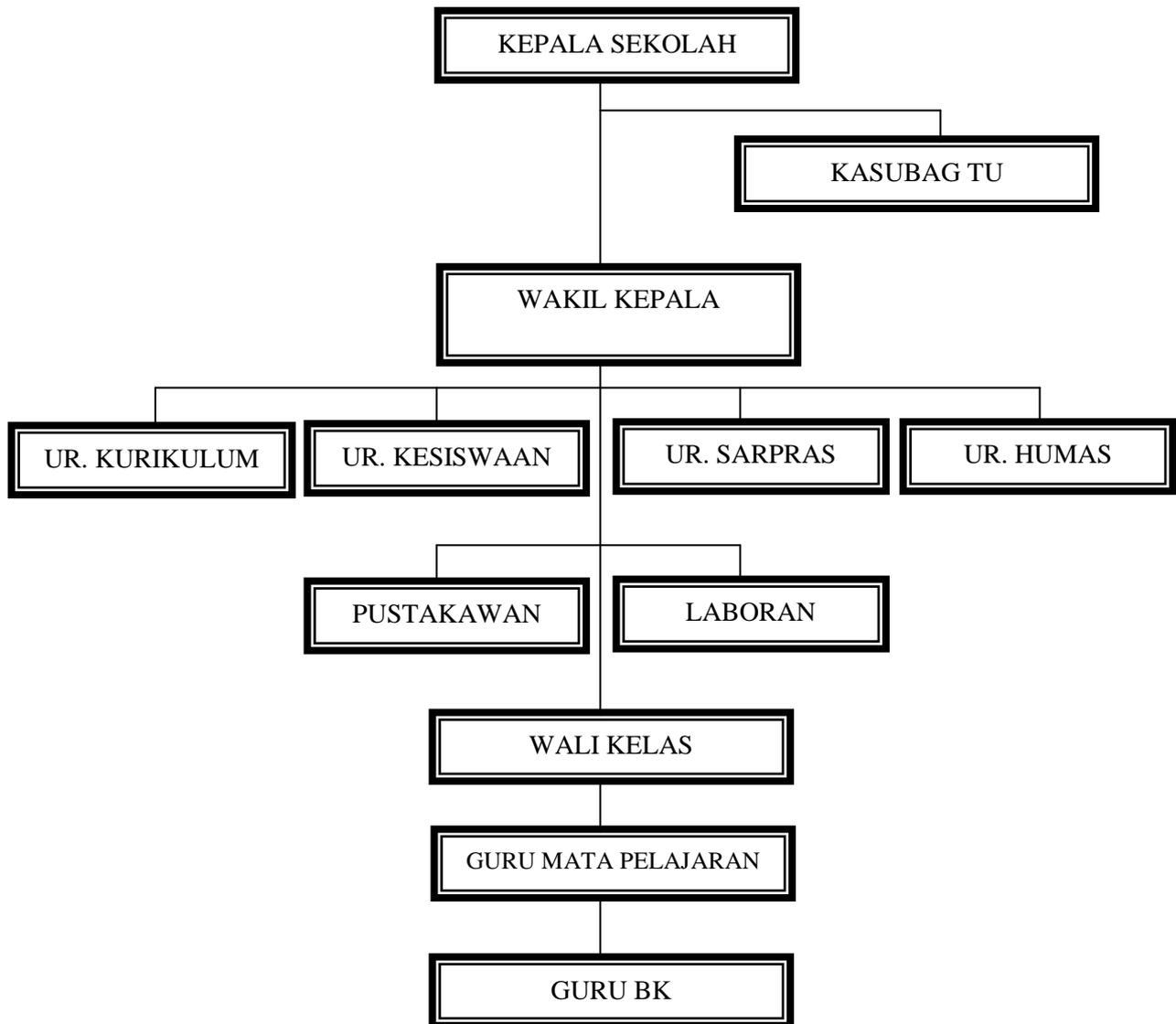
2. Misi

Untuk mencapai Visi tersebut sekolah menetapkan langkah-langkah atau tindakan yang harus dilakukan sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien sehingga siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- b. Menciptakan suasana belajar dan mengajar yang kondusif, dinamis, dan dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Mendorong pengamalan agama yang dianut dan menjunjung tinggi etika moral sehingga menjadi sumber kearifan dan kesantunan dalam bertindak.
- d. Mendorong semangat kebersamaan dan kekeluargaan secara intensif kepada seluruh warga sekolah agar tercipta kepedulian sosial yang tinggi.
- e. Melaksanakan Penambahan jam belajar pada mata pelajaran yang di uji Nasionalkan dan bimbingan belajar di luar jam pelajaran pada pembelajaran eksta kulikurer, Olahraga, Musik, Rebana, Pramuka, Pencak Silat, Seni Tari dan Drum Band.
- f. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan stakeholder.

4.1.4. Struktur Organisasi SMP Negeri 3 Jepara

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan. Struktur organisasi SMP Negeri 3 Jepara sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 3 Jepara

4.2. Diskripsi Responden

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden maka didapatkan responden Laki-laki dan Perempuan yang disebutkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

		<i>Gender</i>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	laki-laki	48	65.8	65.8	65.8
2	perempuan	25	34.2	34.2	100.0
3	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui sebagian responden laki-laki sebanyak 48 orang (65,8%) dan perempuan 25 orang (34,2%). Dari seluruh daftar guru yang mengajar di SMP Negeri 3 Jepara, sebanyak 73 kuesioner yang dibagikan kepada tenaga pengajar yang ada di SMP Negeri 3 Jepara.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Umur Responden

		<i>Umur</i>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	19-25 tahun	11	15.1	15.1	15.1
2	26 – 35 tahun	25	34.2	34.2	49.3
3	36 – 45 tahun	30	41.1	41.1	90.4
4	> 46 tahun	7	9.6	9.6	100.0
5	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui sebagian responden umur 19-25 tahun yaitu sebanyak 11 orang (15,1%), umur 26 – 35 tahun sebanyak 25 orang (34,2%), umur 36 – 45 tahun sebanyak 30 orang (41,1%) dan umur > 46 tahun sebanyak 7 orang (9,6%)

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

		<i>Pendidikan</i>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	Diploma	1	1.4	1.4	1.4
2	S1	67	91.8	91.8	93.2
3	S2	5	6.8	6.8	100.0
4	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui sebagian responden berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 1 orang (1,4%), S1 yaitu sebanyak 67 orang (91,8%), dan S2 yaitu sebanyak 5 orang (6,8%).

4.3. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 73 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

Dalam metode survey didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

4.3.1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel budaya organisasi pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan mengenai variable Orientasi terhadap hasil, Orientasi terhadap individu, Orientasi terhadap Tim, Agresivitas, Stabilitas. Hasil jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Jumlah Skor					Total nilai
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Orientasi terhadap hasil	0	15 (20,55%)	33 (45,21%)	19 (26,03%)	6 (8,22%)	73 (100%)
2.	Orientasi terhadap individu	0	5 (6,85%)	21 (28,77%)	40 (54,79%)	7 (9,59%)	73 (100%)
3.	Orientasi terhadap tim	6 (8,22%)	19 (26,03%)	27 (36,99%)	21 (28,77%)	0	73 (100%)
4.	Agresivitas	0	7 (9,59%)	23 (31,51%)	34 (46,58%)	9 (12,23%)	73 (100%)
5.	Stabilitas.	0	8 (10,96%)	32 (43,84%)	18 (24,66%)	15 (20,55%)	73 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Budaya organisasi pertanyaan pertama mengenai Orientasi terhadap hasil. Hasil yang diperoleh dari responden yaitu 6 orang (8,22%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 19 orang (26,03%) menjawab dengan skor (Setuju/4) dan sebanyak 33 orang (45,21%) menjawab dengan skor (Netral/3) 15 orang (20,55%) menjawab dengan skor (tidak setuju/2).

Pertanyaan kedua mengenai Orientasi terhadap individu bahwa hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 7 orang (9,59%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 40 orang (54,79%) menjawab dengan skor (Setuju/4) dan sebanyak 21 orang (28,77%) menjawab dengan skor (Netral/3) 5 orang (6,85%) menjawab dengan skor (tidak setuju/2).

Pertanyaan ketiga mengenai Orientasi terhadap tim bahwa Hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 0 menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 21 orang (28,77%) menjawab dengan skor (Setuju/4) dan sebanyak 27 orang (36,99%) menjawab dengan skor (Netral/3) 19 orang (26,03%) menjawab dengan skor (tidak setuju/2) 6 orang (8,22%) menjawab dengan skor (Sangat tidak setuju/1)

Pertanyaan empat mengenai Agresivitas bahwa Hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 9 orang (12,23%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 34 orang (46,58%) menjawab dengan skor (Setuju/4) dan sebanyak 23 orang (31,51%) menjawab dengan skor (Netral/3) 7 orang (9,59%) menjawab dengan skor (tidak setuju/2).

Pertanyaan lima mengenai Stabilitas. bahwa Hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 15 orang (20,55%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 18 orang (24,66%) menjawab dengan skor (Setuju/4) menjawab sebanyak 32 orang (43,84%) menjawab dengan skor (Netral/3) dan yang menjawab sebanyak 8 orang (10,96%) menjawab dengan skor (tidak setuju/2).

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap budaya organisasi cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai budaya organisasi.

4.3.2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Skor					Total nilai
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Prosedur kerja	0	7 (9,59%)	29 (39,73%)	37 (50,68%)	0	73 (100%)
2.	Tepat waktu	0	0	23 (31,51%)	36 (49,32%)	14 (19,18%)	73 100%
3.	Tanggung Jawab	0	0	26 (35,62%)	35 (46,58%)	13 (17,81%)	73 (100%)
4.	Kepatuhan	0	10 (13,70%)	43 (58,90%)	13 (17,81%)	7 (9,59%)	73 (100%)
5.	Sikap	0	8 (10,96%)	42 (57,53%)	17 (23,29%)	6 (8,22%)	73 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja pertanyaan pertama mengenai Prosedur

kerja. Hasil yang diperoleh dari responden yaitu 0 menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 37 orang (50,68%) menjawab dengan skor (Setuju/4) dan sebanyak 29 orang (39,73%) menjawab dengan skor (Netral/3) 7 orang (9,59%) menjawab dengan skor (tidak setuju/2).

Pertanyaan kedua mengenai Tepat waktu bahwa hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 14 orang (19,18%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 36 orang (49,32%) menjawab dengan skor (Setuju/4) dan sebanyak 23 orang (31,51%) menjawab dengan skor (Netral/3).

Pertanyaan ketiga mengenai Tanggung Jawab bahwa Hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 13 orang (17,81%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5), 35 orang (46,58%) menjawab dengan skor (Setuju/4) dan sebanyak 26 orang (35,62%) menjawab dengan skor (Netral/3)

Pertanyaan empat mengenai Kepatuhan bahwa Hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 7 orang (9,59%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 13 orang (17,81%) menjawab dengan skor (Setuju/4) dan sebanyak 43 orang (58,90%) dengan skor (Netral/3) 10 orang (13,70%) dengan skor (tidak setuju/2).

Pertanyaan lima mengenai Sikap. bahwa Hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 6 orang (8,22%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 17 orang (23,29%) menjawab dengan skor (Setuju/4) menjawab sebanyak 42 orang (57,53%) menjawab dengan skor (Netral/3) dan yang

menjawab sebanyak 8 orang (10,96%) menjawab dengan skor (tidak setuju/2).

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap disiplin kerja cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai disiplin kerja.

4.3.3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Skor					Total nilai
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Kualitas	0	1 (1,37%)	8 (10,98%)	60 (82,19%)	4 (5,48%)	73 (100%)
2.	Kuantitas	0	0	8 (10,98%)	64 (87,67%)	1 (1,37%)	73 (100%)
3.	Ketepatan Waktu	0	1 (1,37%)	18 (24,66%)	51 (69,86%)	3 (4,11%)	73 (100%)
4.	Efektifitas	0	0	26 (35,62%)	30 (41,10%)	17 (23,29%)	73 (100%)
5.	Kemandirian	0	6 (8,22%)	35 (47,95%)	23 (31,51%)	9 (12,33%)	73 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja pertanyaan pertama mengenai Kualitas. Hasil yang diperoleh dari responden yaitu 4 orang (5,48%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 60 orang (82,19%) menjawab dengan skor (Setuju/4) sebanyak 8 orang (10,98%) menjawab dengan skor (Netral/3) dan 1 orang (1,37%) menjawab dengan skor (tidak setuju/2).

Pertanyaan kedua mengenai Kuantitas bahwa hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 1 orang (1,37%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 64 orang (87,67%) menjawab dengan skor (Setuju/4) dan sebanyak 8 orang (10,98%) menjawab dengan skor (Netral/3).

Pertanyaan ketiga mengenai Ketepatan Waktu bahwa Hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 3 orang (4,11%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5), 51 orang (69,86%) menjawab dengan skor (Setuju/4) sebanyak 18 orang (24,66%) menjawab dengan skor (Netral/3) dan 1 orang (1,37%) menjawab dengan skor (tidak setuju/2).

Pertanyaan empat mengenai Efektifitas bahwa Hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 17 orang (23,29%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 30 orang (41,10%)) menjawab dengan skor (Setuju/4) dan sebanyak 26 orang (35,62%) menjawab dengan skor (Netral/3) 0 menjawab dengan skor (tidak setuju/2).

Pertanyaan lima mengenai Kemandirian bahwa Hasil yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 9 orang (12,33%) menjawab dengan skor (Sangat Setuju/5) 23 orang (31,51%) menjawab dengan skor (Setuju/4) menjawab sebanyak 35 orang (47,95%) menjawab dengan skor (Netral/3) dan yang menjawab sebanyak 6 orang (8,22%) menjawab dengan skor (tidak setuju/2).

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden

memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja.

4.4. Analisis data

4.4.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu keusioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:49).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
Budaya Organisasi (X1)	x1	0,751	>	0,195	Valid
	x2	0,651	>	0,195	Valid
	x3	0,724	>	0,195	Valid
	x4	0,615	>	0,195	Valid
	x5	0,721	>	0,195	Valid
Disiplin Kerja (X2)	x1	0,636	>	0,195	Valid
	x2	0,755	>	0,195	Valid
	x3	0,596	>	0,195	Valid
	x4	0,646	>	0,195	Valid
	x5	0,639	>	0,195	Valid
Kinerja (Y)	x1	0,542	>	0,195	Valid
	x2	0,638	>	0,195	Valid
	x3	0,333	>	0,195	Valid
	x4	0,689	>	0,195	Valid
	x5	0,598	>	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.8 diatas, terlihat bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal valid, hal ini terlihat dari

nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:45).

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien *cronbach alpha* berkisar 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>		<i>Cut Of</i> <i>Value</i>	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,867	>	0.60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,845	>	0.60	Reliabel
3.	Kinerja	0,753	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

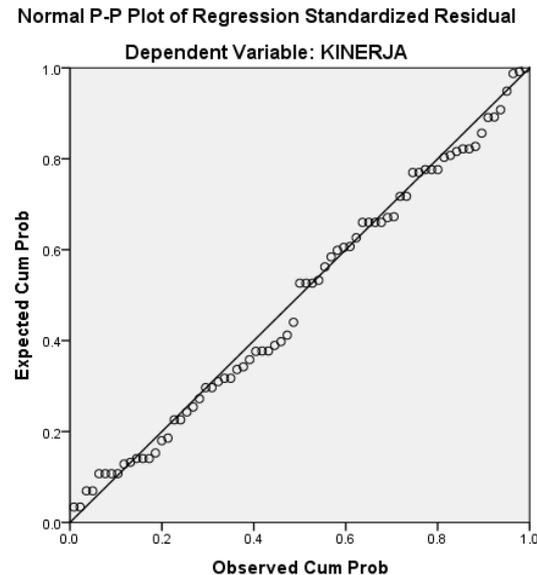
Dari tabel diatas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **Reliabel**

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.2
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya.

Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

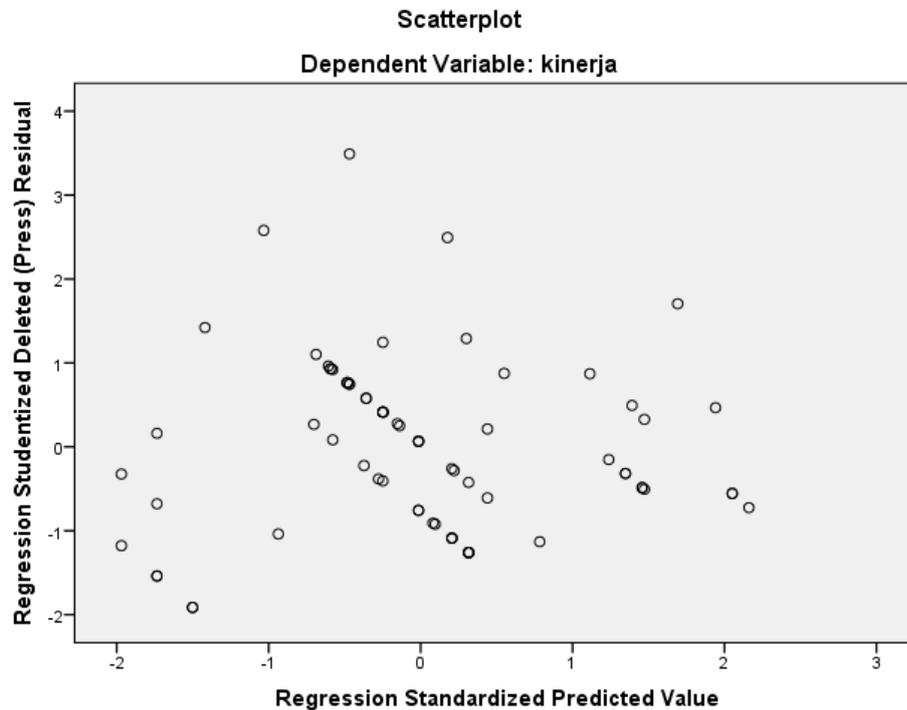
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>				
		<i>budaya_organisasi</i>	<i>disiplin_kerja</i>	<i>kinerja</i>
<i>N</i>		73	73	73
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	16.92	17.63	18.95
	<i>Std. Deviation</i>	3.503	2.884	2.172
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.124	.189	.208
	<i>Positive</i>	.124	.189	.202
	<i>Negative</i>	-.109	-.122	-.208
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.059	1.612	1.781
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.212	.011	.004
<i>a. Test distribution is Normal.</i>				
<i>b. Calculated from data.</i>				

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test bahwa distribusi normal dengan nilai signifikansi (p) > 0.05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar 4.3
Gambar Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai

tolerance serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.11
Tabel Multikolonieristas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.117	.892		9.097	.000		
	Budaya_organisasi	.199	.063	.320	3.144	.002	.423	2.366
	Disiplin_kerja	.423	.077	.562	5.516	.000	.423	2.366

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai budaya organisasi 0.423 dan VIF 2,366 nilai disiplin kerja 0.423 dan VIF 2,366. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.4.3. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja tenaga pengajar (Y).

Tabel 4.12
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	8.117	.892		9.097	.000
	<i>budaya_organisasi</i>	.199	.063	.320	3.144	.002
	<i>disiplin_kerja</i>	.423	.077	.562	5.516	.000
a. <i>Dependent Variable: kinerja</i>						

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.12, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,117 + 0,199x_1 + 0,423x_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen (X1, X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Koefisien beta yang distandarisasi (*unstandardized coefficient*) di gunakan untuk melihat variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja. *unstandardized coefficient* koefisien beta sebesar 8,117 dengan standar error sebesar 0,892, Variabel independen dengan nilai beta terbesar adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi pada tabel *unstandardized coefficient* menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,423 dengan nilai signifikannya sebesar 0,000. Budaya organisasi dengan nilai koefisien sebesar

0.199 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi serta disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

4.4.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013:88). Kriteria yang digunakan adalah :

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.

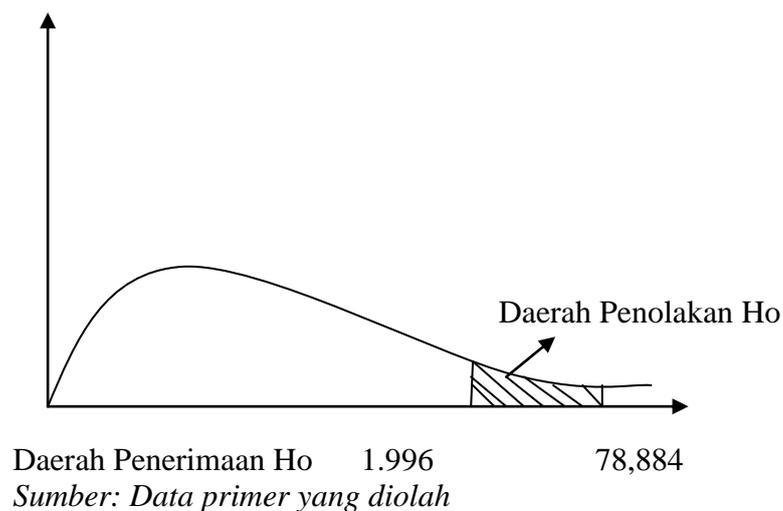
Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.13
Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.356	2	117.678	78.884	.000 ^b
	Residual	104.425	70	1.492		
	Total	339.781	72			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, budaya_organisasi						

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel terlampir diperoleh F hitung sebesar 78,884 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja. (Y). Dapat pula dikatakan bahwa variabel budaya organisasi (X1) serta disiplin kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (Y).



Gambar 4. 4
Uji F

2. Pengujian Parsial (uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci hasil t hitung dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		<i>t</i>	<i>Sig</i>
1	(Constant)	9.097	.000
	Budaya_organisasi	3.144	.002
	Disiplin_kerja	5.516	.000

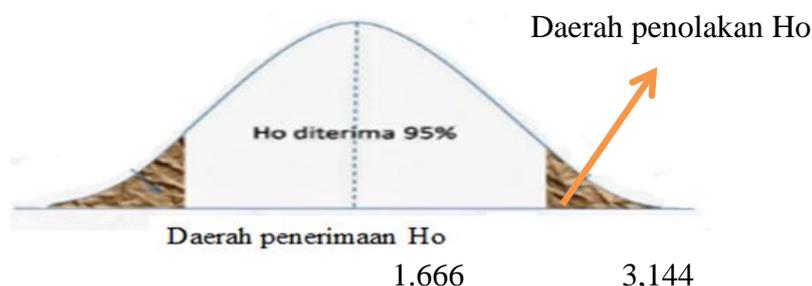
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.14, dapat dijelaskan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial sebagai berikut:

a. Uji Statistik t Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

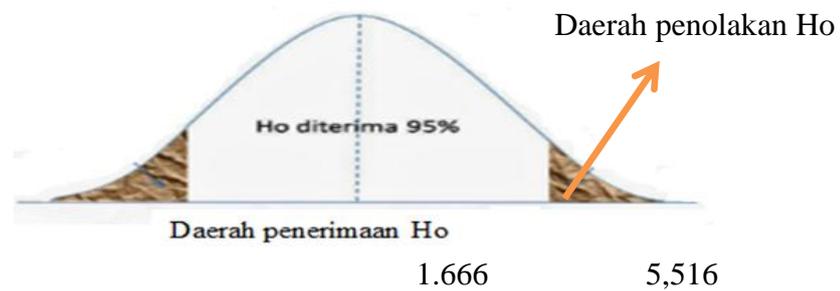
Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_1) adalah 3,144 dan t_{tabel} 1,666 dengan tingkat signifikansi 0.002 karena nilai t_{hitung} 3,144 > nilai t_{tabel} 1,666 dan tingkat signifikan 0.002 < p probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi secara individual berpengaruh positif terhadap kinerja.



Gambar 4. 5
Uji t Variabel Budaya Organisasi

b. Uji Statistik t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah 5,516 dan t_{tabel} 1,666 dengan tingkat signifikansi 0.000 karena nilai t_{hitung} 5,516 > nilai t_{tabel} 1,666 dan tingkat signifikan 0.000 < p probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi secara individual berpengaruh positif terhadap kinerja.



Gambar 4. 6
Uji t Variabel Disiplin Kerja

3. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R² mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R² mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R² yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

Tabel 4.15
Tabel Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.832 ^a	.693	.684	1.221	1.996
<i>a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, budaya_organisasi</i>					
<i>b. Dependent Variable: kinerja</i>					

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

R² yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan R² yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0.832 dengan koefisien determinasi 0.684 Dengan demikian 68,4% variasi perubahan variabel kinerja yang dijelaskan oleh variabel budaya organisasi serta disiplin kerja.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa:

Tabel 4.16
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Keputusan
1	Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja	Diterima
2	Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4.5.1. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hasil pengujian statistik budaya organisasi terhadap Kinerja menunjukkan Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_1) adalah 3,144 dan t_{tabel} 1,666 dengan tingkat signifikansi 0.002 karena nilai t_{hitung} 3,144 > nilai t_{tabel} 1,666 dan tingkat signifikan 0.002 < p probabilitas signifikansi $\alpha = 0.05$, maka budaya organisasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Dwi Agung Nugroho Arianto, (2013), melakukan penelitian mengenai

Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, hasil penelitian menunjukkan Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar

4.5.2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hasil pengujian statistik disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan Nilai t hitung variabel disiplin kerja (X_2) adalah 5,516 dan t tabel 1,666 dengan tingkat signifikansi 0.000 karena nilai t_{hitung} 5,516 > nilai t_{tabel} 1,666 dan tingkat signifikan $0.000 < p$ probabilitas signifikansi $\alpha = 0.05$, maka disiplin kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaliri, (2008) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang, hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang, ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA negeri di kabupaten Pemalang, ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA negeri di kabupaten Pemalang, serta penelitian Wustha Mardiyah (2014) mengenai Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada

fakultas ilmu budaya universitas andalas dan menunjukkan bahwa Dari hasil penelitian didapat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan Koefisien regresi budaya organisasi = 0,496, artinya dengan adanya peningkatan budaya organisasi satu satuan ke arah yang baik,

4.5.3. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel terlampir diperoleh F hitung sebesar 78.884 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $<0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja. (Y). Dapat pula dikatakan bahwa variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (Y).