

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan data berupa angka. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS 18.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian yang penulis lakukan di PT. Modern Multi Kemasindo, total populasi karyawan yang terdaftar di HRD sesuai struktur organisasi PT. Modern Multi Kemasindo ada sebanyak 134 orang. Dan untuk menyesuaikan divisi mana saja yang sesuai dengan target penulis, maka kuesioner yang disebar hanya kepada sejumlah 107 responden di PT. Modern Multi Kemasindo.

Dari 107 data yang telah di isi dan sudah di periksa oleh penulis, maka untuk memudahkan perhitungan hanya 100 data responden saja yang diolah dalam penelitian ini. Kuesioner didistribusikan secara tertutup dengan skala likert 1-5. Tiga variabel independen, yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja, bersama dengan satu variabel dependen, adalah Kinerja Karyawan. Kuesioner untuk variabel yang diteliti memiliki sepuluh item pernyataan.

1. Demografi Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	44	44.0	44.0	44.0
	Perempuan	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Dari tabel IV.1, dapat dilihat bahwa sebanyak 44 responden, atau 44%, adalah perempuan dan 56 responden, atau 56%, adalah laki-laki.

b. Lama Bekerja

Tabel IV.2 Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 6 tahun	59	59.0	59.0	59.0
	> 10 tahun	10	10.0	10.0	69.0
	6-10 tahun	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18,2024)

Dari tabel IV.2, dapat dilihat bahwa ada sebanyak 59 karyawan yang masa bekerjanya di bawah 6 tahun, sebanyak 10 karyawan telah bekerja lebih dari 10 tahun, dan sebanyak 31 karyawan telah bekerja selama kurang lebih 6 - 10 tahun.

c. Usia

Tabel IV.3 Responden berdasarkan usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 35 tahun	15	15.0	15.0	15.0
	20-25 tahun	49	49.0	49.0	64.0
	26-35 tahun	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Dari tabel IV.3, dapat dilihat bahwa sebanyak 15 karyawan telah berusia lebih dari 35 tahun, sebanyak 49 karyawan berusia 20 - 25 tahun, dan sebanyak 36 karyawan berusia 26 - 35 tahun.

d. Pendidikan

Tabel IV.4 Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1/D2/D3	14	14.0	14.0	14.0
	Lainnya	3	3.0	3.0	17.0
	S1/S2	42	42.0	42.0	59.0
	SMA/SMK	39	39.0	39.0	98.0
	SMP	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Dari tabel IV.4, dapat dilihat bahwa sebanyak 14 karyawan berlatar pendidikan D1/D2/D3, 3 karyawan lagi lainnya, sebanyak 42 karyawan adalah lulusan S1/S2, 39 karyawan merupakan lulusan SMA/SMK, dan 2 karyawan adalah lulusan SMP.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif fokus pada pengumpulan, pengorganisasian, penyajian, dan analisis data untuk menggambarkan karakteristik suatu kumpulan data. Tujuannya adalah menyederhanakan data agar mudah dipahami. Analisis pada penelitian ini meliputi ukuran pemusatan (*mean*, *median*, *mode*) dan penyebaran (standar deviasi). Ini membantu mengenali pola, tren, dan anomali sebelum analisis lebih lanjut.

Tabel IV.5 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	100	28	48	40,90	4,646
Kompensasi	100	21	49	39,99	5,795
Disiplin Kerja	100	28	49	41,90	4,505
Kinerja Karyawan	100	30	49	41,53	4,343
Valid N (listwise)	100				

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan statistik deskriptif untuk 100 responden, budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 40,90 dengan standar deviasi 4,646, menunjukkan variasi yang moderat. Kompensasi memiliki rata-rata 39,99 dan standar deviasi 5,795, menunjukkan variasi yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lain. Disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki rata-rata masing-masing 41,90 dan 41,53 dengan standar deviasi 4,505 dan 4,343, menunjukkan variasi yang relatif rendah. Semua variabel menunjukkan nilai minimum dan maksimum yang bervariasi, mengindikasikan rentang nilai yang cukup lebar di antara responden.

Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran umum yang baik tentang persepsi responden terhadap budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Tanggapan Responden

a. Variabel Budaya Organisasi (X1)

- 1) Saya merasa bangga menjadi bagian dari PT. Modern Multi Kemasindo..

Tabel IV.6 Tanggapan Responden Pernyataan X1.1

Budaya Organisasi 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	1	1.0	1.0	4.0
	N	22	22.0	22.0	26.0
	S	42	42.0	42.0	68.0
	SS	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18)

Menurut tabel IV.5, ada 3 responden atau (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau (1%) menyatakan tidak setuju, 22 responden atau (22%) menyatakan netral, 42 responden atau (42%) menyatakan setuju, dan 32 responden atau (32%) menyatakan sangat setuju.

- 2) Saya merasa nyaman bekerja dalam tim di perusahaan ini.

Tabel IV.7 Tanggapan Responden Pernyataan X1.2

Budaya Organisasi 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	N	10	10.0	10.0	11.0
	S	58	58.0	58.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18)

Menurut tabel IV.6, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden atau (10%) menyatakan netral, 58 responden atau (58%) menyatakan setuju, dan 31 responden atau (31%) menyatakan sangat setuju.

- 3) Perusahaan selalu mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.

Tabel IV.8 Tanggapan Responden Pernyataan X1.3

Budaya Organisasi 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	8.0	8.0	8.0
	N	11	11.0	11.0	19.0
	S	48	48.0	48.0	67.0
	SS	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel 4.7, sebanyak 8 responden atau (8%) menyatakan tidak setuju, 11 responden atau (11%) menyatakan netral, 48 responden atau (48%) menyatakan setuju, dan 33 responden atau (33%) menyatakan sangat setuju.

- 4) Setiap unit kerja di perusahaan ini berkoordinasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Tabel IV.9 Tanggapan Responden Pernyataan X1.4

Budaya Oganisasi 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.0	2.0	2.0
	N	15	15.0	15.0	17.0
	S	49	49.0	49.0	66.0
	SS	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.8, sebanyak 2 responden atau (2%) menyatakan tidak setuju, 15 responden atau (15%) menyatakan netral, 49 responden atau (49%) menyatakan setuju, dan 34 responden atau (34%) menyatakan sangat setuju.

- 5) Saya menerima dan beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan.

Tabel IV.10 Tanggapan Responden Pernyataan X1.5

Budaya Organisasi 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.0	5.0	5.0
	N	7	7.0	7.0	12.0
	S	45	45.0	45.0	57.0
	SS	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.9, sebanyak 5 responden atau (5%) menyatakan tidak setuju, 7 responden atau (7%) menyatakan

netral, 45 responden atau (45%) menyatakan setuju, dan 43 responden atau (43%) menyatakan sangat setuju.

- 6) Saya merasa perilaku kerja saya dikontrol dengan baik oleh perusahaan, tanpa mengurangi kebebasan saya dalam bekerja..

Tabel IV.11 Tanggapan Responden Pernyataan X1.6

Budaya Organisasi 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	N	7	7.0	7.0	10.0
	S	41	41.0	41.0	51.0
	SS	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.10, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau (2%) menyatakan tidak setuju, 7 responden atau (7%) menyatakan netral, 41 responden atau (41%) menyatakan setuju, dan 49 responden atau (49%) menyatakan sangat setuju.

- 7) Perusahaan mendukung pengambilan risiko yang terukur untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Tabel IV.12 Tanggapan Responden Pernyataan X1.7

Budaya Organisasi 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	3	3.0	3.0	5.0
	N	24	24.0	24.0	29.0
	S	45	45.0	45.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.11, sebanyak 2 responden atau (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau (3%) menyatakan tidak setuju, 24 responden atau (24%) menyatakan netral, 45 responden atau (45%) menyatakan setuju, dan 26 responden atau (26%) menyatakan sangat setuju.

- 8) Perusahaan fokus pada pencapaian hasil akhir yang jelas dan terukur.

Tabel IV.13 Tanggapan Responden Pernyataan X1.8

Budaya Organisasi 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	N	14	14.0	14.0	17.0
	S	48	48.0	48.0	65.0
	SS	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.12, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau (2%) menyatakan tidak setuju, 14 responden atau (14%) menyatakan netral, 48 responden atau (48%) menyatakan setuju, dan 35 responden atau (35%) menyatakan sangat setuju.

- 9) Penghargaan dan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya.

Tabel IV.14 Tanggapan Responden Pernyataan X1.9

Budaya Organisasi 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	4	4.0	4.0	7.0
	N	18	18.0	18.0	25.0
	S	41	41.0	41.0	66.0
	SS	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.13, sebanyak 3 responden atau (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden atau (4%) menyatakan tidak setuju, 18 responden atau (18%) menyatakan netral, 41 responden atau (41%) menyatakan setuju, dan 34 responden atau (34%) menyatakan sangat setuju.

- 10) Perusahaan mampu menangani konflik di tempat kerja dengan cara yang konstruktif.

Tabel IV.15 Tanggapan Responden Pernyataan X1,10

Budaya Organisasi 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	6	6.0	6.0	9.0
	N	19	19.0	19.0	28.0
	S	44	44.0	44.0	72.0
	SS	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.14, sebanyak 3 responden atau (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden atau (6%) menyatakan tidak setuju, 19 responden atau (19%) menyatakan netral, 44 responden atau (44%) menyatakan setuju, dan 28 responden atau (28%) menyatakan sangat setuju.

b. Variabel Kompensasi (X2)

- 1) Saya merasa gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya di perusahaan ini.

Tabel IV.16 Tanggapan Responden Pernyataan X2.1

Kompensasi 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	6	6.0	6.0	8.0
	N	17	17.0	17.0	25.0
	S	43	43.0	43.0	68.0
	SS	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.15, sebanyak 2 responden atau (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden atau (6%) menyatakan tidak setuju, 17 responden atau (17%) menyatakan netral, 43 responden atau (43%) menyatakan setuju, dan 32 responden atau (32%) menyatakan sangat setuju.

- 2) Perusahaan memberikan penyesuaian gaji yang adil berdasarkan evaluasi kinerja atau perubahan ekonomi seperti inflasi.

Tabel IV.17 Tanggapan Responden Pernyataan X2.2

Kompensasi 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	N	16	16.0	16.0	19.0
	S	43	43.0	43.0	62.0
	SS	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18)

Menurut tabel IV.16, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau (2%) menyatakan tidak setuju, 16 responden atau (16%) menyatakan netral, 43 responden atau (43%) menyatakan setuju, dan 38 responden atau (38%) menyatakan sangat setuju.

- 3) Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan pencapaian kinerja saya selama ini.

Tabel IV.18 Tanggapan Responden Pernyataan X2.3

Kompensasi 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	8	8.0	8.0	9.0
	N	22	22.0	22.0	31.0
	S	43	43.0	43.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.17, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 responden atau (8%) menyatakan tidak setuju, 22 responden atau (22%) menyatakan netral, 43 responden atau (43%) menyatakan setuju, dan 26 responden atau (26%) menyatakan sangat setuju.

- 4) Saya mendapatkan kompensasi yang layak untuk waktu lembur yang saya kerjakan.

Tabel IV.19 Tanggapan Responden Pernyataan X2.4

Kompensasi 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	4	4.0	4.0	7.0
	N	20	20.0	20.0	27.0
	S	49	49.0	49.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.18, sebanyak 3 responden atau (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden atau (4%) menyatakan tidak setuju, 20 responden atau (20%) menyatakan netral, 49 responden atau (49%) menyatakan setuju, dan 24 responden atau (24%) menyatakan sangat setuju.

- 5) Perusahaan memberikan komisi yang memadai bagi yang bekerja melampaui target.

Tabel IV.20 Tanggapan Responden Pernyataan X2.5

Kompensasi 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	7	7.0	7.0	9.0
	N	15	15.0	15.0	24.0
	S	46	46.0	46.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.19, sebanyak 2 responden atau (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden atau (7%) menyatakan tidak setuju, 15 responden atau (15%) menyatakan netral, 46 responden atau (46%) menyatakan setuju, dan 30 responden atau (30%) menyatakan sangat setuju.

- 6) Saya merasa puas dengan fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel IV.21 Tanggapan Responden Pernyataan X2,6

Kompensasi 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.0	5.0	5.0
	N	17	17.0	17.0	22.0
	S	38	38.0	38.0	60.0
	SS	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.20, sebanyak 5 responden atau (5%) menyatakan tidak setuju, 17 responden atau (17%) menyatakan netral, 38 responden atau (38%) menyatakan setuju, dan 40 responden atau (40%) menyatakan sangat setuju.

- 7) Perusahaan menyediakan program kesehatan preventif seperti pemeriksaan kesehatan rutin untuk karyawan.

Tabel IV.22 Tanggapan Responden Pernyataan X2.7

Kompensasi 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	N	15	15.0	15.0	18.0
	S	48	48.0	48.0	66.0
	SS	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.21, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau (2%) menyatakan tidak setuju, 15 responden atau (15%) menyatakan netral, 48 responden atau (48%) menyatakan setuju, dan 34 responden atau (34%) menyatakan sangat setuju.

8) Perusahaan memberikan penghargaan formal (seperti sertifikat atau plakat) atas pencapaian kinerja saya..

Tabel IV.23 Tanggapan Responden Pernyataan X2.8

Kompensasi 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	4	4.0	4.0	5.0
	N	17	17.0	17.0	22.0
	S	47	47.0	47.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.22, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden atau (4%) menyatakan tidak setuju, 17 responden atau (17%) menyatakan netral, 47 responden atau (47%) menyatakan setuju, dan 31 responden atau (31%) menyatakan sangat setuju.

- 9) Saya merasa dihargai secara informal oleh atasan dan rekan kerja, misalnya melalui ucapan terima kasih atau pengakuan verbal.

Tabel IV.24 Tanggapan Responden Pernyataan X2.9

Kompensasi 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	7	7.0	7.0	9.0
	N	12	12.0	12.0	21.0
	S	43	43.0	43.0	64.0
	SS	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel 4.23, sebanyak 2 responden atau (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden atau (7%) menyatakan tidak setuju, 12 responden atau (12%) menyatakan netral, 43 responden atau (43%) menyatakan setuju, dan 36 responden atau (36%) menyatakan sangat setuju.

10) Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, seperti ruang kerja dan peralatan, mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel IV.25 Tanggapan Responden Pernyataan X2.10

Kompensasi 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	4	4.0	4.0	5.0
	N	23	23.0	23.0	28.0
	S	50	50.0	50.0	78.0
	SS	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.24, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden atau (4%) menyatakan tidak setuju, 23 responden atau (23%) menyatakan netral, 50 responden atau (50%) menyatakan setuju, dan 22 responden atau (22%) menyatakan sangat setuju.

c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

- 1) Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

Tabel IV.26 Tanggapan Responden Pernyataan X3.1

Disiplin Kerja 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	N	7	7.0	7.0	8.0
	S	56	56.0	56.0	64.0
	SS	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.25, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden atau (7%) menyatakan netral, 56 responden atau (36%) menyatakan setuju, dan 36 responden atau (36%) menyatakan sangat setuju.

- 2) Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tepat waktu.

Tabel IV.27 Tanggapan Responden Pernyataan X3.2

Disiplin Kerja 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	N	9	9.0	9.0	12.0
	S	51	51.0	51.0	63.0
	SS	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.26, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau (2%) menyatakan tidak setuju, 9 responden atau (9%) menyatakan netral, 51 responden atau (51%) menyatakan setuju, dan 37 responden atau (37%) menyatakan sangat setuju.

- 3) Saya selalu mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel IV.28 Tanggapan Responden Pernyataan X3.3

Disiplin Kerja 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	17.0	17.0	17.0
	S	44	44.0	44.0	61.0
	SS	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.27, sebanyak 17 responden atau (17%) menyatakan netral, 44 responden atau (44%) menyatakan setuju, dan 39 responden atau (39%) menyatakan sangat setuju.

- 4) Saya selalu mengikuti kebijakan dan aturan yang diterapkan perusahaan.

Tabel IV.29 Tanggapan Responden Pernyataan X3.4

Disiplin Kerja 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	1	1.0	1.0	3.0
	N	12	12.0	12.0	15.0
	S	48	48.0	48.0	63.0
	SS	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.28, sebanyak 2 responden atau (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau (1%) menyatakan tidak setuju, 12 responden atau (12%) menyatakan netral, 48 responden atau (48%) menyatakan setuju, dan 37 responden atau (37%) menyatakan sangat setuju.

- 5) Saya selalu mengenakan seragam kerja sesuai dengan aturan perusahaan.

Tabel IV.30 Tanggapan Responden Pernyataan X3.5

Disiplin Kerja 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	N	9	9.0	9.0	12.0
	S	51	51.0	51.0	63.0
	SS	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.29, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau (2%) menyatakan tidak setuju, 9 responden atau (9%) menyatakan netral, 51 responden atau (51%) menyatakan setuju, dan 37 responden atau (37%) menyatakan sangat setuju.

- 6) Saya selalu menjaga etika kerja profesional dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel IV.31 Tanggapan Responden Pernyataan X3.6

Disiplin Kerja 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	3	3.0	3.0	4.0
	N	13	13.0	13.0	17.0
	S	46	46.0	46.0	63.0
	SS	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.30, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau (3%) menyatakan tidak setuju, 13 responden atau (13%) menyatakan netral, 46 responden atau (46%) menyatakan setuju, dan 37 responden atau (37%) menyatakan sangat setuju.

- 7) Saya selalu bersikap sopan dan menghormati rekan kerja serta atasan di lingkungan kerja.

Tabel IV.32 Tanggapan Responden Pernyataan X3.7

Disiplin kerja 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.0	4.0	4.0
	N	5	5.0	5.0	9.0
	S	49	49.0	49.0	58.0
	SS	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.31, 4 responden atau (4%) menyatakan tidak setuju, 5 responden atau (5%) menyatakan netral, 49 responden atau (49%) menyatakan setuju, dan 42 responden atau (42%) menyatakan sangat setuju.

- 8) Saya selalu mengikuti prosedur kerja khusus yang berlaku di tempat kerja saya.

Tabel IV.33 Tanggapan Responden Pernyataan X3.8

Disiplin Kerja 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.0	2.0	2.0
	N	16	16.0	16.0	18.0
	S	43	43.0	43.0	61.0
	SS	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.32, 2 responden atau (2%) menyatakan tidak setuju, 16 responden atau (16%) menyatakan netral, 43 responden atau (43%) menyatakan setuju, dan 39 responden atau (39%) menyatakan sangat setuju.

- 9) Saya selalu menyesuaikan diri dengan peraturan khusus yang diterapkan di departemen atau bidang kerja saya.

Tabel IV.34 Tanggapan Responden Pernyataan X3.9

Disiplin Kerja 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	3	3.0	3.0	4.0
	N	16	16.0	16.0	20.0
	S	38	38.0	38.0	58.0
	SS	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.33, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau (3%) menyatakan tidak setuju, 16 responden atau (16%) menyatakan netral, 38 responden atau (38%) menyatakan setuju, dan 42 responden atau (42%) menyatakan sangat setuju.

- 10) Saya selalu mematuhi semua peraturan keselamatan kerja yang ada di perusahaan.

Tabel IV.35 Tanggapan Responden Pernyataan X3.10

Disiplin Kerja 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	4	4.0	4.0	7.0
	N	12	12.0	12.0	19.0
	S	49	49.0	49.0	68.0
	SS	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.34, sebanyak 3 responden atau (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden atau (4%) menyatakan tidak setuju, 12 responden atau (12%) menyatakan netral, 49 responden atau (49%) menyatakan setuju, dan 32 responden atau (32%) menyatakan sangat setuju.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Saya selalu mencapai target kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel IV.36 Tanggapan Responden Pernyataan Y1

Kinerja Karyawan 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	1	1.0	1.0	2.0
	N	7	7.0	7.0	9.0
	S	50	50.0	50.0	59.0
	SS	41	41.0	41.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.35, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau (1%) menyatakan tidak setuju, 7 responden atau (7%) menyatakan netral, 50 responden atau (50%) menyatakan setuju, dan 41 responden atau (41%) menyatakan sangat setuju.

- 2) Saya menggunakan metode kerja yang tepat untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.

Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Pernyataan Y2

Kinerja Karyawan 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	9	9.0	9.0	10.0
	S	56	56.0	56.0	66.0
	SS	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.36, 1 responden atau (1%) menyatakan tidak setuju, 9 responden atau (9%) menyatakan netral, 56 responden atau (56%) menyatakan setuju, dan 34 responden atau (34%) menyatakan sangat setuju.

- 3) Saya dapat mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Tabel IV.38 Tanggapan Responden Pernyataan Y3

Kinerja Karyawan 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.0	4.0	4.0
	N	15	15.0	15.0	19.0
	S	45	45.0	45.0	64.0
	SS	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.37, sebanyak 4 responden atau (4%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden atau (4%) menyatakan tidak setuju, 15 responden atau (15%) menyatakan netral, 45 responden atau (45%) menyatakan

setuju, dan 36 responden atau (36%) menyatakan sangat setuju.

- 4) Saya menggunakan sumber daya yang tersedia dengan optimal untuk menyelesaikan tugas.

Tabel IV.39 Tanggapan Responden Pernyataan Y4

Kinerja Karyawan 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.0	5.0	5.0
	N	20	20.0	20.0	25.0
	S	45	45.0	45.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.38, sebanyak 5 responden atau (5%) menyatakan tidak setuju, 20 responden atau (20%) menyatakan netral, 45 responden atau (45%) menyatakan setuju, dan 30 responden atau (30%) menyatakan sangat setuju.

- 5) Saya selalu memastikan hasil kerja saya akurat dan bebas dari kesalahan.

Tabel IV.40 Tanggapan Responden Pernyataan Y5

Kinerja Karyawan 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6.0	6.0	6.0
	N	24	24.0	24.0	30.0
	S	44	44.0	44.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.39, sebanyak 6 responden atau (6%) menyatakan tidak setuju, 24 responden atau (24%) menyatakan netral, 44 responden atau (44%) menyatakan setuju, dan 26 responden atau (26%) menyatakan sangat setuju.

- 6) Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel IV.41 Tanggapan Responden Pernyataan Y6

Kinerja Karyawan 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	12	12.0	12.0	13.0
	S	48	48.0	48.0	61.0
	SS	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.40, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan tidak setuju, 12 responden atau (12%) menyatakan netral, 48 responden atau (48%) menyatakan

setuju, dan 39 responden atau (39%) menyatakan sangat setuju.

7) Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.

Tabel IV.42 Tanggapan Responden Pernyataan Y7

Kinerja Karyawan 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	N	15	15.0	15.0	18.0
	S	51	51.0	51.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.41, sebanyak 1 responden atau (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau (2%) menyatakan tidak setuju, 15 responden atau (15%) menyatakan netral, 51 responden atau (51%) menyatakan setuju, dan 31 responden atau (31%) menyatakan sangat setuju.

8) Saya selalu mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel IV.43 Tanggapan Responden Pernyataan Y8

Kinerja Karyawan 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	N	11	11.0	11.0	14.0
	S	39	39.0	39.0	53.0
	SS	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.42, sebanyak 3 responden atau (3%) menyatakan tidak setuju, 11 responden atau (11%) menyatakan netral, 39 responden atau (39%) menyatakan setuju, dan 47 responden atau (47%) menyatakan sangat setuju.

- 9) Saya menghasilkan jumlah output yang sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Tabel IV.44 Tanggapan Responden Pernyataan Y9

Kinerja Karyawan 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	1	1.0	1.0	3.0
	N	10	10.0	10.0	13.0
	S	48	48.0	48.0	61.0
	SS	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel 4.43, sebanyak 2 responden atau (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau (1%) menyatakan tidak setuju, 10 responden atau (10%) menyatakan netral, 48 responden atau (48%) menyatakan setuju, dan 39 responden atau (39%) menyatakan sangat setuju.

- 10) Saya menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

Tabel IV.45 Tanggapan Responden Pernyataan Y10

Kinerja Karyawan 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	1	1.0	1.0	3.0
	N	17	17.0	17.0	20.0
	S	42	42.0	42.0	62.0
	SS	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Menurut tabel IV.44, sebanyak 2 responden atau (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau (1%) menyatakan tidak setuju, 17 responden atau (17%) menyatakan netral, 42 responden atau (42%) menyatakan setuju, dan 38 responden atau (38%) menyatakan sangat setuju.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk menentukan validitas hasil kuesioner. Untuk menguji validitas, korelasi *Pearson* dimasukkan ke dalam *bivariate* antara variabel yang memiliki indikator dan total skor masing-masing variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa data yang digunakan valid jika korelasi *Pearson* di bawah 0.05. Tabel berikut menunjukkan validitas dari empat variabel penelitian: Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

1) Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel IV.46 Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

BUDAYA ORGANISASI			
pernyataan	r hitung / <i>pearson correlation</i>	r tabel (taraf sig 5%)	keterangan
X1.1	0,314	0,195	Valid
X1.2	0,369		
X1.3	0,733		
X1.4	0,346		
X1.5	0,540		
X1.6	0,604		
X1.7	0,526		
X1.8	0,585		
X1.9	0,650		
X1.10	0,730		

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Tabel Uji Validitas X1 di atas menunjukkan bahwa semua variabel valid setelah kuisioner dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Modern Multi Kemasindo. Ada nilai korelasi antara skor item dan skor total, berdasarkan data dari tabel Uji Validitas. Selanjutnya, nilai r hitung dan nilai r tabel dibandingkan. Dengan 100 responden, nilai r tabel ditemukan pada signifikansi 0.05, sehingga nilai r tabel sebesar 0.195, dan nilai r untuk X1.1 adalah 0,314, yang menunjukkan bahwa **nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, atau 0,314 lebih besar dari 0.195**. Oleh karena itu, item soal nomor 1 dianggap valid atau layak untuk digunakan sebagai nilai penelitian.

2) Variabel Kompensasi (X2)

Tabel IV.47 Uji Validitas Kompensasi (X2)

KOMPENSASI			
pernyataan	r hitung / <i>pearson correlation</i>	r tabel (taraf sig 5%)	keterangan
X2.1	0,626	0.195	Valid
X2.2	0,538		
X2.3	0,676		
X2.4	0,685		
X2.5	0,672		
X2.6	0,570		
X2.7	0,546		
X2.8	0,729		
X2.9	0,736		
X2.10	0,668		

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Tabel Uji Validitas X2 di atas menunjukkan bahwa semua variabel valid setelah kuisioner dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Modern Multi Kemasindo. Ada nilai korelasi antara skor item dan skor total, berdasarkan data dari tabel Uji Validitas. Selanjutnya, nilai r hitung dan nilai r tabel dibandingkan. Dengan 100 responden, nilai r tabel ditemukan pada signifikansi 0.05, sehingga nilai r tabel sebesar 0.195, dan nilai r untuk X2.1 adalah 0,626, yang menunjukkan bahwa **nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, atau 0,626 lebih besar dari 0.195**. Oleh karena itu, item soal nomor 1 dianggap valid atau layak untuk digunakan sebagai nilai penelitian.

3) Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel IV.48 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

DISIPLIN KERJA			
pernyataan	r hitung / <i>pearson correlation</i>	r tabel (taraf sig 5%)	keterangan
X3.1	0,403	0.195	Valid
X3.2	0,537		
X3.3	0,553		
X3.4	0,567		
X3.5	0,528		
X3.6	0,634		
X3.7	0,498		
X3.8	0,640		
X3.9	0,516		
X3.10	0,747		

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Tabel Uji Validitas X3 di atas menunjukkan bahwa semua variabel valid setelah kuisioner dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Modern Multi Kemasindo. Ada nilai korelasi antara skor item dan skor total, berdasarkan data dari tabel Uji Validitas. Selanjutnya, nilai r hitung dan nilai r tabel dibandingkan. Dengan 100 responden, nilai r tabel ditemukan pada signifikansi 0.05, sehingga nilai r tabel sebesar 0.195, dan nilai r untuk X3.1 adalah 0,403, yang menunjukkan bahwa **nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, atau 0,403 lebih besar dari 0.195**. Oleh karena itu, item soal nomor 1 dianggap valid atau layak untuk digunakan sebagai nilai penelitian.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.49 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN			
pernyataan	r hitung / <i>pearson correlation</i>	r tabel (taraf sig 5%)	keterangan
Y.1	0,557	0.195	Valid
Y.2	0,347		
Y.3	0,516		
Y.4	0,564		
Y.5	0,618		
Y.6	0,563		
Y.7	0,503		
Y.8	0,549		
Y.9	0,581		
Y.10	0,672		

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Tabel Uji Validitas Y di atas menunjukkan bahwa semua variabel valid setelah kuisioner dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Modern Multi Kemasindo. Ada nilai korelasi antara skor item dan skor total, berdasarkan data dari tabel Uji Validitas. Selanjutnya, nilai r hitung dan nilai r tabel dibandingkan. Dengan 100 responden, nilai r tabel ditemukan pada signifikansi 0.05, sehingga nilai r tabel sebesar 0.195, dan nilai r untuk Y.1 adalah 0,557, yang menunjukkan bahwa **nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, atau 0,557 lebih besar dari 0.195**. Oleh karena itu, item soal nomor 1 dianggap valid atau layak untuk digunakan sebagai nilai penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Dua dasar pengambilan keputusan untuk ujian reliabilitas: nilai alfa Cronbach lebih dari 0,60 menunjukkan kuesioner yang reliabel, konsisten atau baik; nilai alfa Cronbach kurang dari 0,60 menunjukkan kuesioner yang tidak reliabel, tidak konsisten atau tidak baik.

1) Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel IV.50 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan tabel IV.49, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,736 menunjukkan bahwa kumpulan pernyataan yang digunakan dalam tes atau kuesioner memiliki **tingkat konsistensi yang cukup baik.**

Tabel IV.51 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan tabel IV.50, dapat disimpulkan bahwa hasil uji kuesioner mengenai variabel budaya organisasi melibatkan 100 responden, dan tidak ada data yang dikeluarkan atau dihilangkan dari analisis. Hal ini menunjukkan bahwa **seluruh data dari 100 responden tersebut telah dipertahankan dan digunakan dalam analisis.**

2) Variabel Kompensasi (X2)

Tabel IV.52 Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan tabel IV.51, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,845 menunjukkan bahwa kumpulan pernyataan yang digunakan dalam tes atau kuesioner memiliki **tingkat konsistensi yang cukup baik**

Tabel IV.53 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan tabel IV.52, dapat disimpulkan bahwa hasil uji kuesioner mengenai variabel kompensasi melibatkan 100 responden, dan tidak ada data yang dikeluarkan atau dihilangkan dari analisis. Hal ini menunjukkan bahwa **seluruh data dari 100 responden tersebut telah dipertahankan dan digunakan dalam analisis.**

3) Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel IV.54 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	10

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan tabel IV.53, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,764 menunjukkan bahwa kumpulan pernyataan yang digunakan dalam tes atau kuesioner memiliki **tingkat konsistensi yang cukup baik.**

Tabel IV.55 Case Processing Summary

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan tabel IV.54, dapat disimpulkan bahwa hasil uji kuesioner mengenai variabel disiplin kerja melibatkan 100 responden, dan tidak ada data yang dikeluarkan atau dihilangkan dari analisis. Hal ini menunjukkan bahwa **seluruh data dari 100 responden tersebut telah dipertahankan dan digunakan dalam analisis.**

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.56 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	10

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan tabel IV.55, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,744 menunjukkan bahwa kumpulan pernyataan yang digunakan dalam tes atau kuesioner memiliki **tingkat konsistensi yang cukup baik.**

Tabel IV.57 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan tabel IV.56, dapat disimpulkan bahwa hasil uji kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan melibatkan 100 responden, dan tidak ada data yang dikeluarkan atau dihilangkan dari analisis. Hal ini menunjukkan bahwa **seluruh data dari 100 responden tersebut telah dipertahankan dan digunakan dalam analisis.**

4. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menentukan apakah suatu data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan: jika nilai *Asympt. Sig* > 0,05, data berdistribusi normal; *Asympt.sig* < 0,05, data tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.58 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

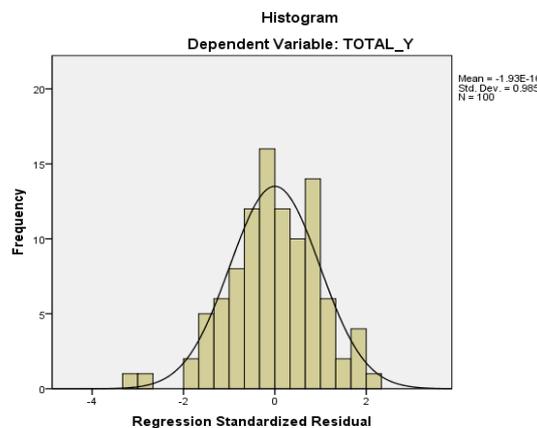
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,52725756
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,038
	Negative	-,047
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

untuk residual yang tidak distandardisasi dari 100 sampel, dengan mean 0 dan standar deviasi 2,527, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa **data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.**

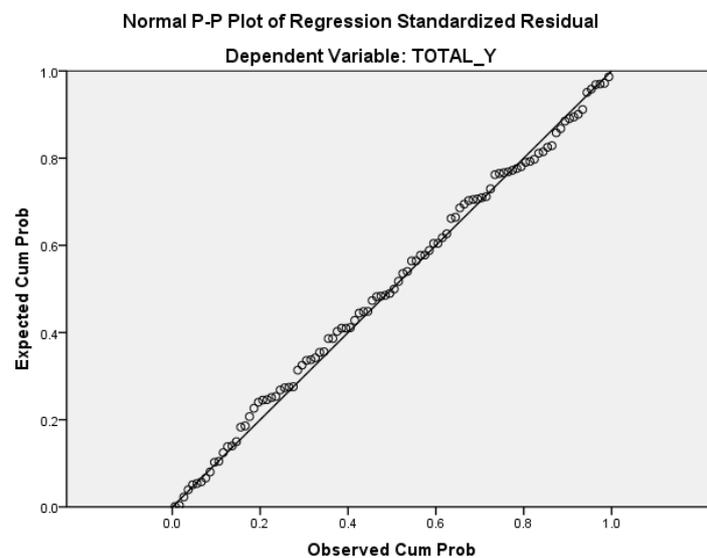
b. Uji Normalitas Histogram dan *Normal PP-Plot*



(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Gambar IV.1 Uji Normalitas Grafik Histogram

Dari gambar IV.1, dapat dilihat diagram di atas memiliki bentuk yang normal (tanpa adanya kecondongan ke kiri atau ke kanan) dan menyerupai bentuk lonceng, hal itu mengindikasikan bahwa **data hasil terdistribusi secara normal.**

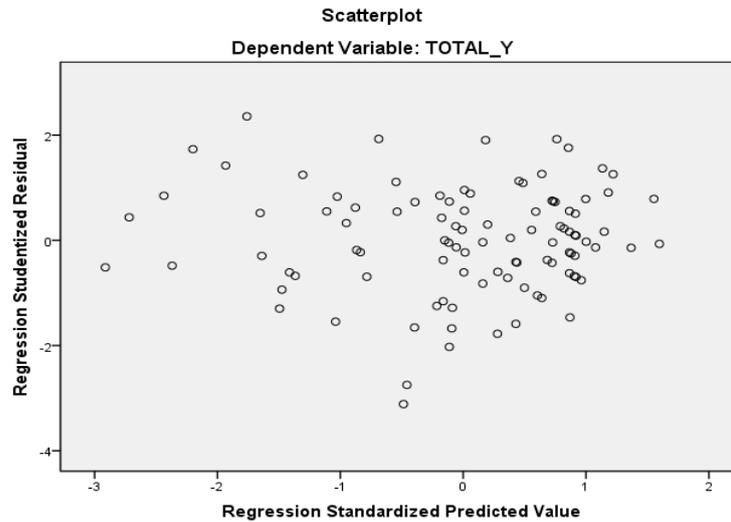


(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Gambar IV.2 Normal P-P Plot

Dari gambar IV.2, dapat dilihat gambar tersebut mengindikasikan bahwa titik data tersebar dekat dengan garis diagonal, mengikuti pola garis diagonal, dan berada dalam jarak dekat dengan garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini **memenuhi asumsi normalitas, seperti yang terlihat dari plot probabilitas normal dan analisis histogram.**

c. Uji Heterokedastisitas



(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Gambar IV.3 Scatterplot

Dari gambar IV.3, titik-titik tidak tersebar secara acak di kedua sisi nilai 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disarankan bahwa **tidak terdapat heteroskedastisitas** dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi tersebut dapat dianggap sebagai model yang profesional dan layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja, dengan variabel independen Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

d. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.59 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.858	2.448		3.619	.000		
Budaya Organisasi	.295	.115	.316	2.570	.012	.234	4.276
Kompensasi	.157	.066	.209	2.365	.020	.453	2.210
Disiplin Kerja	.342	.115	.355	2.987	.004	.249	4.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Dari tabel IV.57 di atas, dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,234 dan nilai VIF sebesar 4,276, variabel Kompensasi memiliki nilai *tolerance* 0,453 dan nilai VIF sebesar 2,210, dan untuk nilai variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.249 dan nilai VIF sebesar 4,010.

Dari hasil tersebut, terlihat bahwa semua variabel independen, termasuk Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja, memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,10. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa **tidak ada indikasi adanya multikolinieritas** antara variabel independen dalam bentuk regresi, sehingga model tersebut layak untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel IV.60 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.858	2.448		3.619	.000
Budaya Organisasi	.295	.115	.316	2.570	.012
Kompensasi	.157	.066	.209	2.365	.020
Disiplin Kerja	.342	.115	.355	2.987	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini:

$$Y = 8,858 + 0,295X_1 + 0,157X_2 + 0,342X_3 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1)

Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,295, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi **memiliki pengaruh positif** terhadap Kinerja Karyawan.

b. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2)

Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 0,157, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki **pengaruh positif** terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3)

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,342, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki **pengaruh positif** terhadap Kinerja Karyawan.

d. Konstanta Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien untuk konstanta sebesar 8,858, nilai konstanta ini membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah **0.000** maka penyampaian Kinerja Karyawan akan menjadi sebesar **8,858**.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel IV.61 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.031	2.472		4.867	.000
	Budaya Organisasi	.721	.060	.772	12.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

1) Persamaan : $Y = 12,301 + 0,721X1$

2) Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Berdasarkan tabel IV.59 di atas, dapat dilihat bahwa nilai T hitung sebesar 12,010 yang lebih besar dari T tabel sebesar 1,660, dengan kontribusi relatif parsial sebesar 77,2%, setiap peningkatan 1 unit budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,721 atau 72,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “**ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**”.

Tabel IV.62 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.969	2.225		9.425	.000
	Kompensasi	.514	.055	.686	9.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

- 1) Persamaan : $Y = 20,969 + 0,514X_2$
- 2) Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Berdasarkan tabel 4.60 di atas, dapat dilihat bahwa nilai T hitung sebesar 9,337 yang lebih besar dari T tabel sebesar 1,660, dengan kontribusi relatif parsial sebesar 68,6% terhadap kinerja karyawan, dimana setiap peningkatan 1 unit kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 51,4% atau 0,514 kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “**ada pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**”.

Tabel IV.63 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh X3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.323	2.605		3.963	.000
	Disiplin Kerja	.745	.062	.773	12.048	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

- 1) Persamaan : $Y = 10,323 + 0,745X3$
- 2) Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Berdasarkan tabel 4.61 di atas, dapat dilihat bahwa nilai T hitung sebesar 12,048 yang lebih besar dari T tabel sebesar 1,660, dengan kontribusi relatif parsial sebesar 77,3% terhadap kinerja karyawan, dimana setiap peningkatan 1 unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 74,5% atau 0,745, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “ada pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV.64 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1234.594	3	411.531	62.480	.000 ^a
	Residual	632.316	96	6.587		
	Total	1866.910	99			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Berdasarkan hasil uji Anova, didapatkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($62,480 > 2,70$) dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel independen dan dependen.

7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV.65 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.813 ^a	.661	.651	2.566
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi					

(Sumber: Data Primer diolah SPSS 18, 2024)

Data *Model Summary*, dapat dilihat diatas:

- a. Tabel *Adjusted R Square* bentuk 1 ialah sebesar 0,651. *Adjusted R Square* berkisar antara 0 hingga 1, perihal ini berarti **terdapatnya ikatan antara budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja.**
- b. Kolom *R Square* untuk bentuk 1 membuktikan nilai *R Square* merupakan sebesar (pengkuadratan dari koefisiensi kolerasi ataupun $0,813 \times 0,813 = 0,661$). *R Square* disebut juga koefisiensi pemastian. Perihal ini berarti **besarnya akibat pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 66,1%.**

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Modern Multi Kemasindo

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 18, diketahui bahwa nilai T hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1)

sebesar 12,010 lebih besar dari T tabel sebesar 1,660, dengan kontribusi relatif parsial sebesar 77,2%, setiap peningkatan 1 unit budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,721 atau 72,1%. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Modern Multi Kemasindo.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Seriindahnaita Ginting et al. (2021) dan diperkuat oleh teori Robbins (2008), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Implikasi Praktis bagi perusahaan yaitu manajemen harus mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi melalui program pelatihan dan kegiatan internal yang menanamkan nilai-nilai perusahaan. Penilaian dan monitoring rutin terhadap budaya organisasi perlu dilakukan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku sesuai budaya perusahaan dapat memotivasi karyawan lain. Komunikasi yang efektif dan transparan antara manajemen dan karyawan juga penting untuk memperkuat budaya organisasi.

2. Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.

Modern Multi Kemasindo

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 18, diketahui bahwa nilai T hitung untuk variabel Kompensasi (X₂)

sebesar 9,337 lebih besar dari T tabel sebesar 1,660, dengan kontribusi relatif parsial sebesar 68,6% terhadap kinerja karyawan, dimana setiap peningkatan 1 unit kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 51,4% atau 0,514 kinerja karyawan. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Modern Multi Kemasindo.

Temuan ini sejalan dengan penelitian M. Hendra et al. (2020) dan diperkuat oleh teori Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Temuan ini juga berimplikasi bagi perusahaan yang harus memastikan bahwa sistem kompensasi yang ada adil dan kompetitif. Ini dapat dilakukan dengan meninjau kembali struktur gaji dan tunjangan secara berkala serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai. Pemberian insentif berbasis kinerja juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Modern Multi Kemasindo

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 25, diketahui bahwa nilai T hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X₃) sebesar 12,048 lebih besar dari T tabel sebesar 1,660, dengan kontribusi relatif parsial sebesar 77,3% terhadap kinerja karyawan, dimana setiap peningkatan 1 unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 74,5% atau 0,745. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Modern Multi Kemasindo.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Mutmainna (2023) dan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2014), yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi yang dapat diterapkan perusahaan adalah harus menegakkan disiplin kerja yang konsisten dengan menetapkan aturan yang jelas dan memberikan sanksi yang adil bagi pelanggaran. Program pelatihan dan pengembangan juga dapat diterapkan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap disiplin kerja. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin yang baik juga dapat memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Modern Multi Kemasindo

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 62,480 lebih besar dari F tabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai R Square sebesar 0,661 (atau 66,1%) menunjukkan

bahwa 66,1% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama. Temuan ini sejalan dengan penelitian M. Hendra et al. (2020).

Temuan penelitian ini berimplikasi bagi perusahaan dimana manajemen harus fokus pada peningkatan ketiga faktor ini secara simultan. Mengembangkan budaya organisasi yang kuat, menawarkan kompensasi yang kompetitif, dan menegakkan disiplin kerja yang baik dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Langkah-langkah praktis seperti program pelatihan, penilaian kinerja yang adil, dan pemberian penghargaan yang sesuai dapat diterapkan untuk mencapai tujuan ini.

