

BAB IV

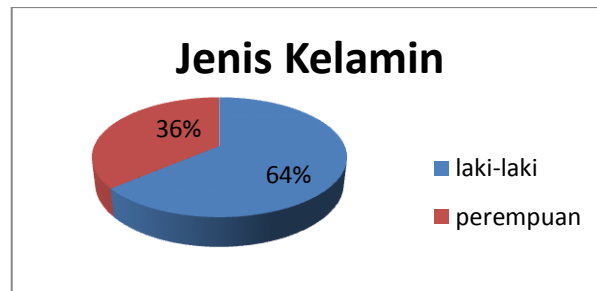
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Objek dari penelitian ini adalah 47 orang karyawan PT Endorse Makmur Selaras. Dalam pembahasan ini akan di deskripsikan pengaruh dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Endorse Makmur Selaras.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status, pendidikan dan penghasilan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1
***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

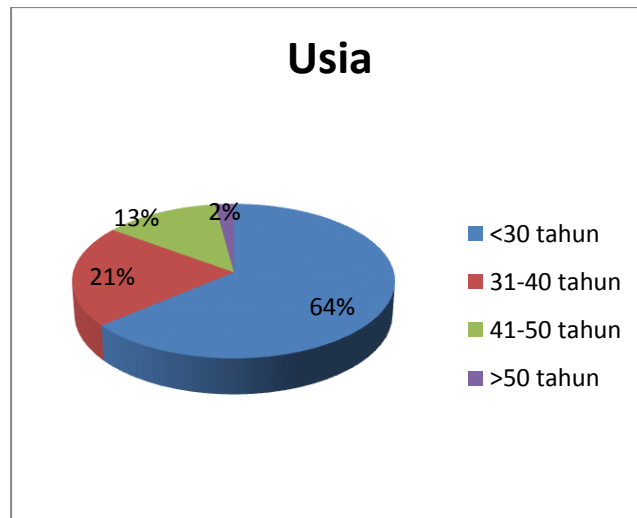
Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Ditinjau dari Gambar 4.1 diketahui bahwa dari 47 responden yang menjadi sampel, sebanyak 30 responden (64%) berjenis kelamin laki-laki. Dan sisanya sebanyak 17 responden (36%) berjenis kelamin perempuan.

Hal ini menggambarkan bahwa jumlah responden didominasi oleh pegawai laki laki dibanding dengan pegawai perempuan di PT endorse Makmur Selaras. Hal itu memungkinkan karena tempat penelitian merupakan sebuah toko baju yang menjual pakaian laki-laki karena jika ada pelanggan yang bertanya tentang barang yang akan dijual mereka akan lebih mengerti dan mudah menjelaskan tentang produk tersebut dibanding karyawan wanita.

Maka dapat disimpulkan bahwa responden didominasi karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.2

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

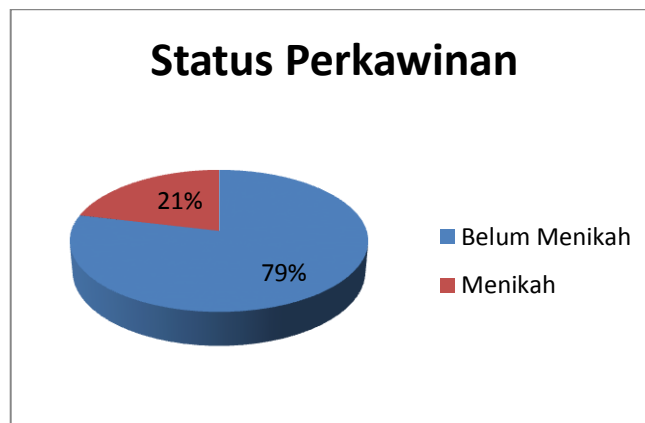
Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 30 orang responden (64%) yang berada pada usia <30 tahun, sebanyak 10 orang responden (21%) yang berada pada usia 31-40 tahun, sebanyak 6 orang responden (13%) yang berada pada usia 41-50 tahun, dan sisanya sebanyak 1 orang responden (2%) berada pada usia >50 tahun. Dilihat dari usia, mayoritas responden adalah karyawan yang berusia <30 tahun.

Hal ini menggambarkan bahwa jumlah responden didominasi usia <30 tahun dikarenakan tempat penelitian merupakan sebuah pakaian baju laki-laki (distro) yang dimana target pelanggan mereka adalah anak-anak muda agar setiap pelanggan yang datang merasa tertarik dengan pramuniaga, karena pramuniaga terlihat fresh dengan usia yang masih muda tersebut adalah usia yang produktif bagi karyawan dalam

memaksimalkan kinerjanya, dan pada usia ini biasanya karyawan akan lebih memaksimalkan pekerjaan untuk dapat terus meningkatkan karirnya dalam organisasi.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan



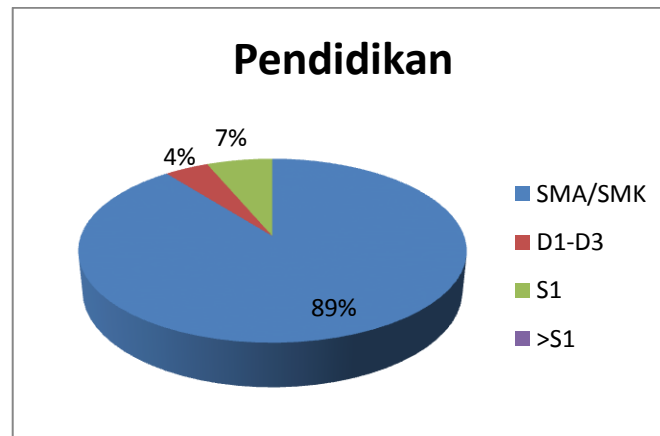
Gambar 4.3
***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.3 dari total 47 orang responden, sebanyak 37 orang responden (79%) belum menikah dan sebanyak 10 orang responden (21%) sudah menikah.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh karyawan yang belum menikah. Hal tersebut terjadi karena mayoritas karyawan yang sudah berstatus menikah akan memilih untuk bekerja pada lingkup perusahaan yang memiliki standar gaji yang tinggi, jenjang karir yang jelas dan jam kerja yang pasti.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

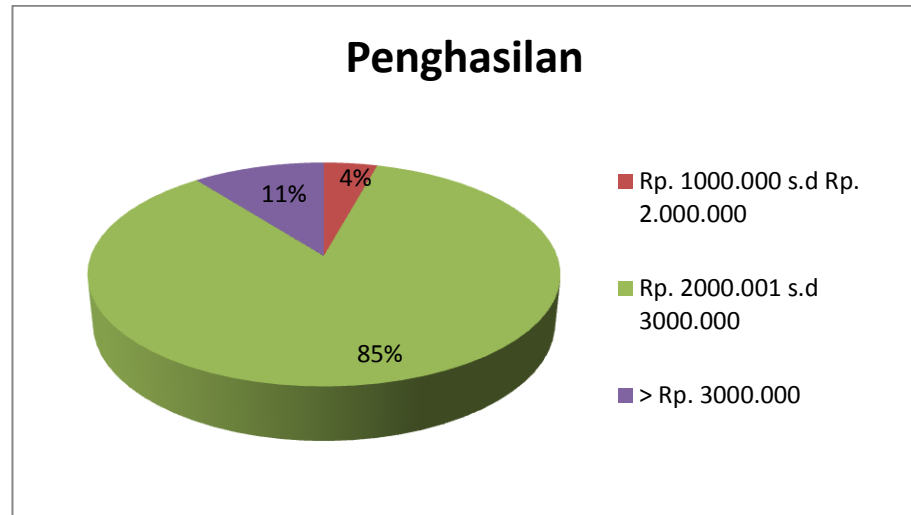


Gambar 4.4
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.4 dari total 47 orang responden, sebanyak 42 orang responden (89%) memiliki tingkat pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMA/SMK), sebanyak 2 orang responden (4%) memiliki tingkat pendidikan terakhir D1-D3, kemudian sebanyak 3 orang responden (7%) memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 atau Sarjana, dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 atau Magister. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan PT Endorse Makmur Selaras adalah SMA/SMK. Dimana tingkat pendidikan terakhir SMA sudah dianggap cukup menempati posisi *shopkeeper*.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan



Gambar 4.5
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.5 dari total 47 orang, Sebanyak 2 orang responden (4%) memiliki penghasilan Rp 1000.000 sd 2000.000. Sebanyak 40 orang responden (85%) memiliki penghasilan Rp 2000.001 sd Rp 3000.000. Sebanyak 5 orang responden (11%) memiliki penghasilan >Rp.3000.000. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas penghasilan karyawan di PT Endorse Makmur Selaras adalah Rp. 2000.001 s.d Rp 3000.000. Dimana nominal dari penghasilan tersebut sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki masing-masing karyawan.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22.0 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner yang akan digunakan pada karyawan PT Endorse Makmur Selaras, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan PT Endorse Makmur Selaras namun berbeda divisi dengan karyawan yang akan dijadikan objek penelitian secara acak sebanyak 30 orang. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 30 pernyataan dalam kuesioner yang terdiri dari variabel X_1, X_2 dan Y dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja			
Y_01	0,716	0,361	Valid
Y_02	0,468	0,361	Valid
Y_03	0,455	0,361	Valid
Y_04	0,790	0,361	Valid
Y_05	0,587	0,361	Valid
Y_06	0,545	0,361	Valid
Y_07	0,658	0,361	Valid
Y_08	0,849	0,361	Valid
Y_09	0,870	0,361	Valid
Y_10	0,691	0,361	Valid
Y_11	0,622	0,361	Valid
Y_12	0,701	0,361	Valid
Budaya Organisasi			
X1_01	0,519	0,361	Valid
X1_02	0,807	0,361	Valid
X1_03	0,647	0,361	Valid
X1_04	0,498	0,361	Valid
X1_05	0,611	0,361	Valid
X1_06	0,773	0,361	Valid
X1_07	0,837	0,361	Valid
X1_08	0,833	0,361	Valid

X1_09	0,753	0,361	Valid
X1_10	0,492	0,361	Valid
Kompensasi			
X2_01	0,639	0,361	Valid
X2_02	0,623	0,361	Valid
X2_03	0,528	0,361	Valid
X2_04	0,571	0,361	Valid
X2_05	0,614	0,361	Valid
X2_06	0,594	0,361	Valid
X2_07	0,526	0,361	Valid
X2_08	0,634	0,361	Valid
X2_09	0,653	0,361	Valid
X2_10	0,666	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, uji validitas yang dilakukan pada variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi dapat dilihat dari seluruh butir pernyataan dalam variabel dapat dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dapat digunakan karena telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel X_1, X_2 dan Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,871	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,804	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,883	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yaitu variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , yaitu 0,871, kompensasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , yaitu 0,804, dan disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , yaitu 0,883. Maka, instrumen dari ketiga variabel

tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih $> 0,6$.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau deskripsi umum mengenai penyebaran dan distribusi data yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada 47 orang karyawan PT Endorse Makmur Selaras sesuai dengan jumlah sample pada penelitian ini. Hasil analisis deskriptif untuk tiap-tiap variabel pada penelitian ini diantara lain variabel Disiplin Kerja karyawan, Budaya Organisasi, dan kompensasi .

Jumlah pernyataan untuk variabel disiplin kerja yaitu sebanyak 12 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-12,dilanjutkan oleh pernyataan untuk variabel budaya organisasi sebanyak 10 butir pernyataan dari nomor 13-22 dan kompensasi sebanyak 10 butir pernyataan dari nomor 23-32. Dengan skor penilaian 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), 2 untuk Tidak Setuju (TS), 3 untuk Setuju (S), dan 4 untuk Sangat Setuju (SS).

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri dari lima dimensi, yaitu kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan standar kerja, ketaatan peraturan kerja, etika kerja.Diukur melalui 12 butir pernyataan yang dimulai dari nomor 1-12.Adapun kriteria tingkatan variabel disiplin kerja untuk skor penilaian 1-4 yaitu sebagai berikut

1 = Sangat Rendah

2 = Rendah

3 =Tinggi

4 =Sangat Tinggi

Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Analisis Dekriptif Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Kehadiran									
1	Saya datang ketempat kerja tepat waktu.	9	19.1 %	17	36.2%	13	27.6%	8	17.1%
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	8	17.1 %	15	31.9%	12	25.5%	12	25.5%
	Jumlah Rata-rata kehadiran (%)	18.1%		34.1%		26.6%		21.3%	
Tingkat Kewaspadaan									
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang ditetapkan.	8	17.1 %	16	34.0%	13	27.6%	10	21.3%
4	Saya menjalankan perintah dengan baik.	10	21.3 %	17	36.2%	12	25.5%	8	17.0%
5	Saya selalu teliti dalam bekerja.	6	12.8 %	20	42.6%	14	29.8%	7	14.9%
	Jumlah Rata-rata Tingkat Kewaspadaan (%)	17.1%		37.6%		27.6%		17.7%	
Ketaatan Standar Kerja									
6	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.	9	19.1 %	16	34.1%	11	23.4%	11	23.4%
7	Saya berhati-hati dalam bekerja.	6	12.8 %	18	38.3%	15	31.9%	8	17.0%
	Jumlah Rata-rata ketaatan standar Kerja (%)	15.9%		36.2%		27.7%		20.2%	
Ketaatan Peraturan Kerja									
8	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik.	10	21.3 %	14	29.8%	12	25.5%	11	23.4%
9	Saya bertanggung jawab atas kerusakan alat kerja.	8	17.0 %	19	40.4%	14	29.8%	6	12.8%
	Jumlah Rata-rata Ketaatan Peraturan Kerja (%)	19.2%		35.1%		27.7%		18.1%	
Etika Kerja									

10	Saya mendapat sanksi jika melanggar peraturan.	8	17.0 %	17	36.2%	13	27.7%	9	19.1%
11	Saya diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat.	7	14.9 %	16	34.0%	13	27.7%	11	23.4%
12	Saya akan membela diri jika tidak salah.	8	17.0 %	19	40.4%	11	23.4%	9	19.1%
Jumlah Rata-rata Etika Kerja (%)		16.3%		36.9%		26.3%		20.5%	
Total Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja		17.3%		36.0%		27.2%		19.6%	
Total Skor		53.3%				46.8%			

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada tabel diatas, secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden berada pada total skor gabungan antara STS dan TS, dapat dilihat bahwa persentase sebesar 53.3%,apabila dibandingkan dengan skor kriteria pada tabel 3.5, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja pada karyawan PT Endorse Makmur Selaras, menunjukan angka persentase diatas skor 50% yang diindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja rendah sesuai dengan kriteria tingkatan disiplin kerja.

Pada dimensi pertama yaitu dimensi Kehadiran, terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 34.1%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan memiliki niat yang rendah untuk datang ketempat kerja secara tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Pada dimensi kedua yaitu tingkat kewaspadaan kerja, terdiri dari tiga butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju sebesar 37,6. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar

karyawan tidak menjalankan perintah sesuai dengan perintah atasan dan karyawan bekerja tidak sesuai prosedur kerja yang ditetapkan

Pada dimensi ketiga yaitu tingkat standar kerja, terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju sebesar 36,2%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan kurang berhati-hati dalam pekerjaannya, dan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan oleh atasan.

Pada dimensi ke empat yaitu tingkat ketaatan peraturan kerja, terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju sebesar 35,1%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa karyawan kurang bertanggung jawab atas penggunaan alat kerja dan karyawan kurang memanfaatkan fasilitas kantor yang disediakan.

Pada dimensi ke lima yaitu etika kerja, terdiri dari tiga butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju sebesar 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan kurang diberikan kesempatan dalam membela diri jika melakukan kesalahan, karyawan kurang diberikan kesempatan untuk

mengeluarkan pendapat, dan karyawan tidak diberikan sanksi jika bersalah.

Kemudian untuk mengetahui secara lebih terperinci mengenai indikator yang memiliki kontribusi terbesar berdasarkan table 4.3 diatas ialah sebagai berikut, jawaban responden tertinggi pertama pada skor nomer dua atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator ketiga dalam dimensi tingkat kewaspadaan,yaitu sebesar 42,6%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan kurang teliti dalam bekerja. Selanjutnya jawaban responden kedua pada skor nomor dua atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator kedua dalam dimensi ketaatan peraturan kerja yaitu sebesar 40,4%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan kurang bertanggung jawab atas kerusakan alat kerja kantor . Dan untuk jawaban responden tertinggi ketiga pada skor nomor 2 atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator ketiga dalam dimensi etika kerja yaitu sebesar 40,4%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan akan membela diri jika tidak bersalah.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa masalah utama mengenai disiplin kerja dapat diketahui melalui karyawan kurang teliti dalam bekerja, karyawan kurang bertanggung jawab atas kerusakan alat kerja,dan karyawan yang kurang dapat membela diri jika tidak salah.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi diukur melalui 10 butir pernyataan yang dimulai dari nomor 13-22 dengan menggunakan tujuh dimensi. Dimensi pertama yaitu inovasi, dan keberanian mengambil resiko yang diukur melalui butir pernyataan nomor 13. Dimensi kedua yaitu perhatian dalam hal hal rinci/detail yang diukur melalui butir pernyataan nomor 14. Dimensi ketiga yaitu Orientasi hasil yang diukur melalui butir pernyataan nomor 15 Dimensi keempat yaitu Orientasi Orang yang diukur melalui butir pernyataan nomor 16. Dimensi kelima yaitu Orientasi Team yang diukur melalui butir pernyataan nomor 17-18-19. Dimensi ke enam yaitu Keagresifan yang diukur melalui butir pernyataan nomor 20. Dan Dimensi ke tujuh yaitu Stabilitas yang diukur melalui butir pernyataan nomor 21-22. Adapun kriteria tingkatan variabel budaya organisasi untuk skor penilaian 1-4 yaitu sebagai berikut

1 = Sangat Rendah

2 = Rendah

3 =Tinggi

4 =Sangat Tinggi

Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Analisis Dekriptif Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Inovasi, dan keberanian mengambil resiko									
13	Saya terdorong untuk lebih inovatif dengan pekerjaan yang ditekuni.	8	17.0%	18	38.3%	13	27.7%	8	17.0%
	Jumlah rata-rata Inovasi dan keberanian mengambil resiko (%)	17.0%		38.3%		27.7%		17.0%	
Perhatian dalam hal hal rinci/Detail									
14	Saya memeriksa kembali hasil pekerjaan.	6	12.8%	17	36.2%	15	31.9%	9	19.1%
	Jumlah rata-rata Perhatian dalam hal hal rinci/detail (%)	12.8%		36.2%		31.9%		19.1%	
Orientasi Hasil									
15	Saya ingin mempunyai tanggung jawab yang lebih besar.	4	8.5%	20	42.6%	17	36.2%	6	12.8%
	Jumlah rata-rata Orientasi Hasil (%)	8.5%		42.6%		36.2%		12.8%	
Orientasi Orang									
16	Saya memenuhi target yang di tetapkan.	11	23.4%	15	31.9%	12	25.5%	9	19.1%
	Jumlah Rata-rata Dimensi Orientasi Orang (%)	23.4%		31.9%		25.5%		19.1%	
Orientasi Team									
17	Saya didukung oleh rekan kerja.	7	14.9%	19	40.4%	16	34.0%	5	10.6%
18	Saya menghormati rekan kerja.	9	19.1%	16	34.1%	14	29.8%	8	17.0%
19	Saya bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan	11	23.4%	15	31.9%	12	25.5%	9	19.1%
	Jumlah Rata-rata Dimensi Orientasi Team (%)	19.13%		35.46%		29.77%		15.57%	
Keagresifan									
20	Saya senang mempelajari hal-hal baru diluar pekerjaan.	3	6.3%	20	42.6%	18	38.3%	6	12.8%
	Jumlah Rata-rata Dimensi keagresifan(%)	6.3%		42.6%		38.3%		12.8%	
Stabilitas									
21	Saya berfikir kritis terhadap keputusan perusahaan.	4	8.5%	21	44.7%	19	40.4%	3	6.4%
22	Saya menerima perubahan peraturan perusahaan.	7	14.9%	18	38.3%	14	29.8%	8	17.0%
	Jumlah Rata-rata Dimensi Stabilitas (%)	11.7%		41.5%		35.1%		11.7%	
	Total rata-rata Budaya Organisasi	14.1%		38.4%		32.1%		15.4%	
	Total Skor	52.5%				47.5%			

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden berada pada total skor gabungan antara (STS) dan (TS), dapat dilihat Bahwa persentase sebesar 52.5%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria pada tabel 3.3, maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi pada karyawan PT Endorse Makmur Selaras, menunjukkan angka pada persentase diatas skor 50% yang diindikasikan tingkat budaya organisasi rendah sesuai dengan kriteria tingkatan budaya organisasi.

Dengan demikian dapat dilihat tingkat budaya organisasi pada karyawan PT endorse Makmur Selaras. Pada dimensi pertama yaitu dimensi Inovasi, dan keberanian mengambil resiko, terdiri dari satu butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 38.3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki dorongan untuk berinovasi dalam melakukan pekerjaan.

Pada dimensi kedua yaitu Perhatian dalam hal rinci/detail , terdiri dari satu butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 36.2 %, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang teliti memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Pada dimensi ketiga yaitu Orientasi Hasil, terdiri dari satu butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 42.6%, Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan kurang ingin diberikan tanggung jawab lebih atau tugas tambahan dari atasan.

Pada dimensi keempat yaitu Orientasi Orang, terdiri dari satu butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 31,9 %, Hal ini membuktikan bahwakaryawan sering kali kurang memenuhi target yang ditentukan perusahaan.

Pada dimensi kelima yaitu Orientasi Team, terdiri dari tiga butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 35.46%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sesama rekan kerja kurang saling mendukung, kurang saling menghormati, dan sebuah team kurang dapat diajak kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada dimensi keenam yaitu Keagresifan, terdiri dari satu butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 42.6 %, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang membuka diri terhadap hal hal baru didalam pekerjaannya.

Pada dimensi ketujuh yaitu Stabilitas, terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 41.5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang peduli terhadap keputusan yang

dibuat perusahaan dan karyawan kurang dapat menerima ketika terjadi perubahan peraturan di perusahaan.

Kemudian untuk mengetahui secara lebih terperinci mengenai indikator yang memiliki kontribusi terbesar berdasarkan tabel 4.4 diatas ialah sebagai berikut, jawaban responden tertinggi pertama pada skor nomor dua atau kolom tidak setuju (TS) dalam dimensi Stabilitas ,yaitu sebesar 44.7%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan kurang berfikir kritis terhadap keputusan perusahaan.

Selanjutnya jawaban responden kedua pada skor nomor dua atau kolom tidak setuju (TS) dalam dimensi orientasi hasil 42.6%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan kurang mempunyai tanggung jawab yang lebih besar. Dan untuk jawaban responden tertinggi ketiga pada skor nomor dua atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada indikator dalam dimensi keagresifan sebesar 42.6 %. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan kurang mempelajari hal-hal baru diluar pekerjaan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa masalah utama Budaya Organisasi dapat diketahui melalui mayoritas karyawan kurang berfikir kritis terhadap keputusan perusahaan, bahwa mayoritas karyawan kurang mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dan mayoritas karyawan kurang mempelajari hal-hal baru diluar pekerjaan.

Analisis Deskriptif Kompensasi

Variabel Kompensasi melalui 10 butir pernyataan yang dimulai dari nomor 23-32 dengan menggunakan dua dimensi. Dimensi pertama yaitu finansial yang diukur melalui butir pernyataan nomor 23-29. Dan dimensi kedua yaitu Non finansial yang diukur melalui butir pernyataan nomor 30-32. Adapun kriteria tingkatan variabel kompensasi untuk skor penilaian 1-4 yaitu sebagai berikut

1 = Sangat Rendah

2 = Rendah

3 =Tinggi

4 =Sangat Tinggi

Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Kompenasi

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Gaji									
23	Saya menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati.	8	17.0%	19	40.4%	14	29.8%	6	12.8%
24	Gaji yang diterima sesuai harapan	3	6.4%	21	44.7%	19	40.4%	4	8.5%
	Jumlah Rata-rata Dimensi Gaji (%)	11.7%		42.6%		35.1%		10.6%	
Dimensi Bonus									
25	Saya kerap mendapatkan bonus dari perusahaan	6	12.8%	18	38.3%	16	34.1%	7	14.9%
26	Saya menerima insentif sesuai dengan kualitas pekerjaan.	10	21.3%	17	36.2%	15	31.9%	5	10.6%
	Jumlah Rata-rata Dimensi Bonus (%)	17.1%		37.2%		33.0%		12.7%	
Dimensi Tunjangan									
27	Isentif yang diberikan memenuhi kebutuhan.	8	17.0%	15	31.9%	13	27.7%	11	23.4%
28	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan.	9	19.1%	16	34.1%	12	25.5%	10	21.2%
29	Saya menerima tunjangan kesehatan bagi diri saya dan keluarga	6	12.8%	19	40.4%	17	36.2%	5	10.6%
	Jumlah Rata-rata Dimensi Tunjangan (%)	16.3%		35.5%		29.8%		18.4%	
Dimensi Pelatihan									
30	Saya menerima kesempatan untuk mengikuti pelatihan.	5	10.6%	20	42.6%	18	38.3%	4	8.5%
	Jumlah Rata-rata Dimensi Pelatihan (%)	10.6%		42.6%		38.3%		8.5%	
Dimensi Fasilitas Kantor									
31	Saya merasa terbantu dengan adanya fasilitas yang diberikan.	8	17.0%	16	34.1%	14	29.8%	9	19.1%
32	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kantor	6	12.8	20	42.6	13	27.7	8	17.0
	Jumlah Rata-rata Dimensi Pelatihan (%)	14.9%		38.3%		28.7%		18.1%	
	Total rata-rata kompensasi	14.1%		39.2%		33.0%		13.7%	
	Total Skor	53.3%				46.7%			

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden berada pada total skor gabungan antara (STS) dan

(TS), dapat dilihat bahwa persentase sebesar 53.3%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria pada tabel 3.3, maka disimpulkan bahwa kompensasi pada karyawan PT Endorse Makmur Selaras, menunjukkan angka pada persentase diatas skor 50% yang diindikasikan tingkat kompensasi di PT Endorse Makmur Selaras tidak puas sesuai dengan kriteria tingkatan Kompensasi.

maka dapat dilihat bagaimana tingkat Kompensasi pada karyawan PT endorse Makmur Selaras. Pada dimensi pertama yaitu dimensi gaji terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 42.6 %.Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang menerima gaji sesuai dengan jadwal yang disepakati gaji yang diterima kurang sesuai dengan harapan.

Pada dimensi kedua yaitu bonus,terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 37.2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mendapatkan bonus dari perusahaan dan tidak menerima insentif sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dikerjakan.

Pada dimensi ketiga yaitu Tunjangan, terdiri dari tiga butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu tidak setuju sebanyak 35.5%. Hal ini menunjukkan bahwa isentif yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan, tunjangan yang diberikan kurang

membuat karyawan dihargai oleh perusahaan dan dan karyawan kurang menerima tunjangan kesehatan bagi diri sendiri dan keluarga.

Pada dimensi keempat yaitu dimensi Pelatihan terdiri dari satu butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu tidak setuju sebanyak 42.6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan.

Pada dimensi kelima yaitu dimensi fasilitas kantor, terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu tidak setuju sebanyak 38.3% . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa fasilitas yang ada kurang membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan perusahaan kurang memenuhi kebutuhan dan fasilitas kantor.

Kemudian untuk mengetahui secara lebih terperinci mengenai indikator yang memiliki kontribusi terbesar berdasarkan table 4.5 diatas ialah sebagai berikut, jawaban responden tertinggi pertama pada skor nomor dua atau kolom tidak setuju (TS) dalam dimensi gaji ,yaitu sebesar 44.7%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan menerima gaji tidak sesuai harapan.

Selanjutnya jawaban responden kedua pada skor nomor dua atau kolom tidak setuju (TS) dalam dimensi pelatihan yaitu sebesar 42.6%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan tidak menerima kesempatan untuk mengikuti pelatihan.

Dan untuk jawaban responden tertinggi ketiga pada skor nomor dua atau kolom tidak setuju (TS) terletak pada dimensi peralatan kantor yaitu sebanyak 42.6%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa perusahaan tidak memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kantor.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa masalah utama Kompensasi dapat diketahui melalui gaji yang diterima karyawan kurang sesuai dengan harapan, karyawan kurang menerima kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan perusahaan kurang memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kantor.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) atau keduanya terdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal apabila nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi

> 0,05. Model regresi yang baik memiliki data terdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Budaya Organisasi	Kompensasi	Disiplin Kerja
N		47	47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.72	24.68	29.89
	Std. Deviation	2.740	2.397	3.184
	Absolute	.115	.120	.091
Most Extreme Differences	Positive	.115	.120	.088
	Negative	-.084	-.106	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.787	.824	.622
Asymp. Sig. (2-tailed)		.566	.506	.835

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel uji normalitas pada Tabel 4.6 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 uji *kolmogorov-smirnov*, dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau signifikansi dari penelitian ini adalah untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,835, budaya organisasi sebesar 0,566, dan kompensasi 0,506. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yang menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel budaya organisasi(X_1) dan kompensasi(X_2) terhadap disiplin kerja(Y). Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (*linearity*) $< 0,05$. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	197.260	10	19.726	2.638	.016
Disiplin Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	Linearity	142.193	1	142.193	19.015	.000
		Deviation from Linearity	55.067	9	6.119	.818	.603
	Within Groups		269.208	36	7.478		
	Total		466.468	46			

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja pada tabel 4.7, dapat diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			265.010	9	29.446	5.408	.000
Disiplin Kerja * Kompensasi	Between	Linearity	178.888	1	178.888	32.855	.000
	Groups	Deviation from	86.121	8	10.765	1.977	.077
		Linearity					
	Within Groups		201.458	37	5.445		
Total			466.468	46			

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kompensasi dengan disiplin kerja pada tabel 4.8, dapat diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Dari kedua tabel uji linearitas diatas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0.000 dan variabel kompensasi (X_2) sebesar 0.000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linear terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* $< 0,05$.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen).

Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Budaya Organisasi	.812	1.231
Kompensasi	.812	1.231

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.9 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk variabel budaya organisasi dan kompensasi yaitu masing-masing sebesar 1,231. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Dengan demikian model regresi diterima.

4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu

pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, sementara itu, untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi <0.05 , maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Budaya Organisasi	Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation	1.000	.426**	.020
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.892
		N	47	47	47
	Kompensasi	Correlation	.426**	1.000	-.016
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.913
		N	47	47	47
	Unstandardized Residual	Correlation	.020	-.016	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.892	.913	.
		N	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Pada tabel 4.10, diketahui korelasi antara budaya organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.892 dan korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.913. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi > 0.05 .

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.509	3.977		1.134	.263
	Budaya Organisasi	.406	.140	.349	2.905	.006
	Kompensasi	.622	.160	.468	3.890	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Dalam hasil pengujian Regresi linear berganda rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Rumusan Hipotesis 1 (H_1)

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

H_a : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,095. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $47-2-1=44$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari itu dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikansi untuk gaya budaya organisasi sebesar 0,006 lebih kecil dibanding nilai α yakni 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Rumusan Hipotesis 2 (H₂)

H₀ : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Selanjutnya untuk variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,890 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ begitupun dengan nilai signifikansi dibawah nilai signifikansi α sebesar 0,05. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga pada variabel kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 4,509 + 0,406X_1 + 0,622X_2$$

Konstanta model persamaan sebesar 4,509 artinya jika variabel budaya organisasi dan variabel kompensasi nilainya adalah 0, maka disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 4,509 . Koefisien regresi variabel budaya organisasi(X₁) sebesar 0,406 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel budaya organisasi(X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel disiplin kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,406 dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,622 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel kompensasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel tetap, maka variabel disiplin kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,622 dan kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

4.2.4.3 Hasil Uji F

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat budaya organisasi dan kompensasi dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja karyawan, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3 (H_3)

H_0 : Budaya Organisasi dan kompensasi tidak dapat memprediksi disiplin kerja karyawan.

H_a : Budaya Organisasi dan kompensasi dapat memprediksi disiplin kerja karyawan.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Budaya Organisasi dan
Kompensasi Terhadap Disiplin kerja karyawan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	225.161	2	112.581	20.528	.000 ^b
	Residual	241.307	44	5.484		
	Total	466.468	46			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Pada tabel 4.12, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 20,528. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $47-2-1=44$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,21 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian $0,000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompensasi dalam penelitian ini dapat memprediksi penurunan variabel disiplin kerja karyawan.

4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk yaitu untuk menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Koefisien ini

menunjukkan seberapa tepat variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.459	2.342

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat dilihat nilai Adjusted R² sebesar 0,459 atau (45,9%). Hal ini menunjukkan bahwa 45,9% disiplin kerja karyawan dijelaskan oleh faktor budaya organisasi dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 54,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 22, dapat diketahui H₀ pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Artinya, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karyawan PT Endorse Makmur Selaras.

Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Ketika seseorang karyawan memiliki budaya organisasi yang rendah, maka hal tersebut dapat membuat disiplin kerja karyawan menurun. Variabel budaya organisasi yang diukur menggunakan dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian dalam hal-hal rinci/detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi team, keagresifan, stabilitas. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas karyawan memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 52,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki budaya organisasi yang rendah, terlihat dari mayoritas responden merasa kurang mempunyai tanggung jawab yang lebih besar terhadap perusahaan serta mayoritas karyawan kurang merasa senang untuk mempelajari hal-hal baru diluar pekerjaan dan mayoritas karyawan masih kurang berfikir kritis terhadap keputusan perusahaan.

Hasil uji t pada budaya organisasi juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (2,095) > t_{tabel} (2,015)$ dan signifikansi sebesar 0,006. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Pribadi dan Halena “budaya organisasi membentuk values, pola pikir dan kebiasaan kolektif sehingga mengarahkan seseorang untuk bekerja sesuai standar perusahaan yang merupakan bentuk dari salah satu sikap dan perilaku disiplin”.¹ Di ikuti pula dengan pendapat Brahmasari tentang

¹ Pribadi dan Herlena, Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon, *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 3, No. 2, 2016, h.227.

“hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan.”² Dengan demikian maka semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Paniel Siregar³, Harnoto dan Fasoehah (2013), Muhammad Luhung Pribadi, Benny Herlena⁴, I Gusti Agung Rama Pramudita dan Iswara I Nyoman Sudharma, Riznando Fadil, Machasin dan Sjahrudin.

Selain budaya organisasi, kompensasi juga berkontribusi dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Endorse Makmur Selaras. Apabila kompensasi tergolong tidak puas, maka dapat dipastikan disiplin kerja karyawan tersebut tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel kompensasi yang diukur menggunakan dimensi gaji, bonus, tunjangan, pelatihan, fasilitas kantor. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 53.3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kompensasi yang kurang puas, terlihat dari mayoritas karyawan menerima gaji kurang sesuai dengan harapan, mayoritas

²*Ibid.*

³ Brahmawati dan Siregar, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No. 1, 2009, h.249.

⁴ Harnoto dan Fasoehah dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier terhadap Disiplin kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, *Jurnal Ekonomi Manajemen Akutansi*, No. 35 Oktober 2013.h.10.

karyawan kurang menerima kesempatan untuk mengikuti pelatihan, dan perusahaan kurang memperhatikan pemenuhan kebutuhan fasilitas perusahaan.

Hasil uji t pada kompensasi juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (2.095) > t_{tabel} (2,015)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Malayu dalam Mahardika, dkk, menyatakan “jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan”.⁵ Di ikuti pula dengan pendapat Singodimejo dalam Prabowo dan Djastuti: “Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai meliputi Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian pimpinan kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.”⁶ Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Maristiana Ayu⁷, Puput Maretha

⁵Mahardika, dkk., Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina, *e-Journal Bisma Univeritas Pendidikan Ganesha Jurusan Management*, Vol. 4, 2016. h.7.

⁶ Prabowo dan Djastuti, Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang, *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 3, No.3, 2014, h.3.

⁷ Ayu, Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Kartawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No. 2 Oktober 2012.

Sari, dkk⁸, Syaifurrahim Azhari, dkk⁹, Ahok Alpha Beta¹⁰. Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga ditolak dapat dilihat dari F_{tabel} sebesar 3,890 dan F_{hitung} sebesar 20,528. dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian $0,000 < 0.05$ sehingga membuktikan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerjakaryawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 0.459. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh sumbangan variable budaya organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT Endorse Makmur selaras adalah sebesar 45,9%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

⁸ Sari, dkk dengan judul: Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, No. 2, Oktober 2015.h. 94.

⁹ Azhari, dkk dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang, eJournal Administrative, Vol. 1, No. 1, 2015.h.22.

¹⁰ Beta, dengan judul: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol. 4 No. 1 Januari 2015.h.9.