



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMMIT OTO FINANCE CABANG
JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

Hery Crissida

NIM 090810201109

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2013**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMMIT OTO
FINANCE CABANG JEMBER**

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT, AND DISCIPLINE OF THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN PT . OTO FINANCE SUMMIT BRANCH JEMBER

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

oleh:

Hery Crissida

NIM. 090810201109

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI**

2013

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit
OTO Finance Cabang Jember

Nama : Hery Crissida

NIM : 090810201109

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sampeadi, MS
NIP. 19560404 198503 1 002

Chairul Soleh, SE, M. Si
NIP. 19690306 199903 1 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono, M. Si
NIP. 10620802199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tuaku, Ayah Ngudi Bagiyo, dan Mama Mamik Masrifah.
Terima kasih untuk kesabaran, doa, nasihat, cerewetnya dan dukungan yang tiada henti-hentinya serta semangat untuk terus menjalani kehidupan ini dengan ikhlas dan keimanan kepada Allah SWT, dan Nabi Muhammad SAW.
2. Keluarga dirumah, Adikku Bella Christanti dan Hendra Chrisnanto., dan Kakakku Donny Friskianto.
3. Terima kasih untuk sahabat baik, keluarga, dan teman-teman ku di Universitas Jember yang telah memberikan semangat, dan motivasi, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
4. Almamater Fakultas Ekonomni Universitas Jember.

MOTTO

“Santai dalam menanggapi, serius dalam menjalankan”

(Hery)

“Ga semua yang anda dengar itu benar”

(Hery)

**“Segala yang indah belum tentu baik, tetapi segala yang baik sudah
tentu indah”**

(Seorang Teman)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hery Crissida
NIM : 090810201109
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit OTO Finance Cabang Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 24 September 2013

Yang menyatakan,

Hery Crissida
NIM : 090810201109

PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SUMMIT OTO FINANCE CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Hery Crissida

NIM : 090810201109

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan
guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas
Ekonomi Universitas Jember**

Susunan Tim Penguji

Ketua : Dr. Diana Sulianti T., SE, M.Si :.....
NIP. 19741212 200012 2 001

Sekretaris : Chairul Soleh, SE, M. Si :.....
NIP. 19690306 199903 1 001

Anggota : Drs. Sampeadi, MS :.....
NIP. 19560404 198503 1 002

Mengetahui/ Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Dr. Moehammad Fathorrazi, M. Si
NIP. 19630614 199002 1 001

RINGKASAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember; Hery Crissida, 090810201109; 2013: 65 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Keberhasilan dalam suatu organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang mengatur serta mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan dalam organisasi ada beberapa factor yang akan mempengaruhinya, antara lain : budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember pada bulan mei tentang faktor-faktor yang terkait dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simltan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan ketika ketiga variable tersebut mengalami peningkatan sudah pasti kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan. Hasil analisis secara parsial menunjukkan budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan ketika karyawan semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat disimpulkan ketika seorang karyawan semakin merasa lingkungan kerja fisik yang mereka tempati itu kondusif dan nyaman maka semakin tinggi pula tingkat kelancaran kinerja karyawan. Sedangkan untuk disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan di dalam menjalankan pekerjaan ataupun menaati aturan di perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan.

SUMMARY

Effect of Organizational Culture , Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance in PT . OTO Finance Summit Jember Branch ; Hery Crissida , 090810201109 ; 2013 : 65 pages ; Department of Management Faculty of Economics, University of Jember .

Success in an organization will not be separated from its human resources , this is because the human resources to manage and administer the resources that are owned within the organization . In achieving the goals of the organization there is a miraculous factor that will influence it , such as: organizational culture , physical work environment , and discipline of employees . Based on the results of research at PT . Jember Branch OTO Finance Summit in May about the factors involved may be concluded that organizational culture (X1) , the physical work environment (X2) , and work discipline (X3) simltan positive and significant effect on employee performance (Y) . With the results of this analysis can be concluded when the third variable is bound to increase employee performance also increased . Partial results of the analysis indicate organizational culture (X1) and a significant positive effect on employee performance (Y) . So it can be concluded when the employees uphold the culture of an organization that has become the rules that apply to the company , the higher the performance that was given to the company . Physical work environment (X2) partially positive and significant impact on employee performance (Y) . It can be inferred when an employee feels the physical work environment they inhabit it , the more conducive and comfortable tinggu the level of the smooth performance of the employee . As for the discipline of work (X3) partially positive and significant impact on employee performance (Y) . So we can conclude the higher discipline of an employee in carrying out the work or comply with the rules in the company the higher the performance generated by the employee to the company .

PRAKATA

Puji syukur keharibaan Ilahi Robby atas segala taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Mahasiswa Dalam Memilih Konsetrasi Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Fathorrazi. SE. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Bapak Drs. Sampeadi, MS selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu dan tenaga guna memberikan bimbingan, pengarahan, perhatian serta kasih sayang demi terselesaikannya penulisan skripsi ini;
4. Bapak Chairul Soleh, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan kesabaran dalam memberikan bimbingan, pengarahan, serta membimbing dalam penyempurnaan skripsi ini;
5. Ibu Siti Aliyati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi, perhatian, bimbingan dan pengarahan kepada penulis;
6. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing;
7. Ayah Ngudi Bagiyo dan Mama Mamik Mastrifah yang telah memberikan kontribusi yang sangat besar melalui doa-doa, ridho, cinta dan tangisnya. Yang terbaik dalam hidupku. You will not be replaced;
8. Satu-satunya kakak saya, Donny Friskianto., yang selalu memberikan arahan serta tante Leny yang membantu kelancaran di dalam perjalanan kuliah saya:

9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas kerjasama dan bantuannya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian, dan pemilihan kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi para pembacanya.

Jember, 24 September 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Konseptual	18
2.4 Hipotesis.....	19
BAB 3. METODE PENELITIAN	19
3.1 Rancangan Penelitian	19
3.2 Populasi.....	19
3.3 Jenis dan Sumber Data	19
3.4 Metode Pengumpulan Data	20
3.5 Identifikasi Variabel.....	20
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	20
3.7 Metode Analisis Data	24
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	33
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden dan Diskriptif Variabel	37
4.3 Analisis Data	45
4.4 Uji t (t-test)	55
4.5 Uji F (F-test)	57
4.6 Uji R²	57
4.7 Pembahasan Penelitian	58
4.7.1 Pengaruh secara Simultan	60
4.7.2 Pengaruh secara Parsial.....	60
4.8 Keterbatasan Penelitian	63

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 : Penelitian Sebelumnya	17
4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.3 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi	38
4.4 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik	40
4.5 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja	41
4.6 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	43
4.7 : Hasil Uji Validitas	45
4.8 : Reliabilitas Instrumen Penelitian	46
4.9 : Hasil Uji Normalitas Data	47
4.10 : Hasil SPSS Analisis Regresi Linear Berganda	48
4.11 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
4.12 : Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode WLS.....	51
4.13 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
4.14 : Hasil Uji Multikolinearitas menggunakan metode WLS	52
4.15 : Nilai Koefisien dan Pengujian Hipotesis	54
4.16 : Hasil Analisis Uji F	56
4.17 : Hasil Uji R^2	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	18
3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah.....	33
4.1 : Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
4.2 : Hasil Uji Autokorelasi sebelum WLS	53
4.3 : Hasil Uji Autokorelasi setelah WLS	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian 69
Lampiran 2	Hasil Jawaban Responden 75
Lampiran 3	Karakteristik Responden 77
Lampiran 4	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas 78
Lampiran 5	Uji Regresi Linier Berganda , Uji Asumsi Klasik, Uji t (t-test), Uji, F (F-test), Uji R ² 89

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti

modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. lingkungan kerja adalah, tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang

sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisieni waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Summit Oto Finance merupakan salah satu perusahaan leasing terbesar di Indonesia yang memiliki kantor cabang di Jember. Kecenderungan masyarakat saat ini yang suka membeli dengan cara kredit mendorong perusahaan leasing untuk terus berkembang. Besarnya pangsa pasar dan juga banyaknya competitor membawa arus persaingan dalam perusahaan leasing menjadi sangat ketat. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar bisa develop dan survive. Kinerja perusahaan merupakan hasil kinerja karyawan secara keseluruhan. PT. Summit Oto Finance Kudus mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi. Dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi harapannya karyawan akan termotivasi. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan justru sering tidak memenuhi target pekerjaan. Strategi yang diterapkan perusahaan cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Summit OTO *Finance* cabang Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat ditarik suatu permasalahan yaitu :

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerjafisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember?
- d. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Summit OTO Finance secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.
- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

- a. Bagi Perusahaan
Bagi perusahaan, khususnya manajer dapat menjadikan penelitian ini sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang memang perlu ditelaah lebih lanjut guna menghasilkan konsep baru.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan, pengalaman, dan mampu mempraktekkan teori yang telah didapat selama masa kuliah.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Menurut Stoner (1996 dalam Waridin & Masrukhin 2006) budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Menurut Luthans (2000) menyebutkan sejumlah indikator yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi:

a. Aturan-aturan perilaku

yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.

b. Norma

norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh dimasyarakat yang kita kenal dengan adanya norma agama, norma sosial, norma adat dll.

c. Nilai-nilai dominan

Adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktifitas dan efisiensi serta disiplin kerja.

d. Filosofi

Adalah kebijakan yang dipercayai organisasi tentang hal-hal yang disukai karyawan dan pelanggannya seperti "kepuasan anda adalah harapan kami", "konsumen adalah raja" dll.

e. Peraturan-peraturan

Adalah aturan-aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus memelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi.

f. Iklim organisasi

Adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Bersadarkan dari uraian berbagai pakar diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan mempengaruhi tolak ukur bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dikondisikan budaya yang kuat untuk terus melekat pada setiap pribadi karyawan. Jika budaya yang kuat dapat terkondisi dengan baik akan mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan lingkungan kerja fisik serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001:22). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex (2002:183) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan,

misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1). Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2). Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilmnyakegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3). Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4). Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

5). Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6). Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

7). Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yangberkaitandengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a). Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

- b). Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c). Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d). Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e). Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja menurut Hani Handoko (2001:209) bahwa “Maksud disiplin kerja adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah”. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

Menurut Bejo Siswanto (2005:291-292), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja
 - 1). Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakanketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - 2). Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu meberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - 3). Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang danjasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - 4). Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlakupada perusahaan.
 - 5). Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Selain maksud dan sasaran dari disiplin kerja juga ada beberapa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Selanjutnya As'ad (dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Penilaian kerja yang baik harus dapat menggambarkan yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai kinerja karyawan, apakah seorang pegawai sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya menggunakan standar pekerjaan tolak ukur (Nawawi, 2003:395)

Menurut As'ad (2003:48), pengukuran atau indikator kinerja yang bisa digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

a. *Qualitas* (kualitas)

Yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang ditetapkan.

b. *Quantity* (kuantitas)

Yaitu jumlah yang dihasilkan (misal : jumlah unit)

c. *Timeliness* (ketepatan waktu)

Yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi kerja lain.

d. *Cost Effectiveness* (penggunaan sumber daya)

Yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, teknologi, dan keuangan) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi.

e. *Need for Supervision* (melakukan pekerjaan tanpa diawasi)

Yaitu tingkat sejauh mana karyawan dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

f. *Interpersonal impact* (kepribadian diri)

Yaitu tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja bawahan.

2.1.5 Hubungan Antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

a. Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada tahun 1992 dalam bukunya *Corporate Culture and Performance*, Kotter dan Heskett telah mengemukakan pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Mereka melakukan penelitian terhadap 207 perusahaan di dunia yang aktifitasnya berada di Amerika Serikat. Ada empat kesimpulan berdasarkan penelitian tersebut (dalam Tika, 2006:139), yaitu :

- a). Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti dalam kinerja organisasi jangka panjang.
- b). Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang menomorsatukan kinerja mengakibatkan dampak kinerja negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan.
- c). Budaya organisasi yang menghambat peningkatan kinerja jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya mudah berkembang bahkan dalam

organisasi-organisasi yang penuh dengan orang-orang pandai dan berakal sehat. Budaya-budaya yang mendorong perilaku yang tidak tepat dan menghambat perubahan kearah strategi yang lebih tepat, cenderung muncul perlahan-lahan dan tanpa disadari dalam waktu bertahun-tahun, biasanya sewaktu organisasi berkinerja baik.

d). Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja

b. Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada tahun 2001 di dalam penelitian Ishak Arep menyimpulkan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja punya andil dalam kelangsungan kinerja karyawan.

c. Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian Dwika (2007) yang berjudul Motivasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah) dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan jumlah populasi 280 orang dan pengambilan menggunakan metode slovin sehingga didapat sampel 74 orang dengan penghitungan terdapat pengaruh positif dari variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,501) > t_{tabel} (1,994)$ dan $p_{value} (Sig. = 0,015) < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,319) > t_{tabel} (1,994)$ dan $p_{value} (Sig. = 0,000) < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dari variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,192) > t_{tabel} (1,994)$ dan $p_{value} (Sig. = 0,032) < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Alwi Suddin (2010) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan Kota Surakarta dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan jumlah populasi 33 orang dengan menggunakan penarikan sampel dengan metode sensus dengan hasil penghitungan Variabel X_1 (Kepemimpinan) ternyata pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, karena $p_{value} 0,008 < 0,05$. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai juga signifikan karena $p_{value} 0,017 < 0,05$ dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan, karena $p_{value} 0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang sedang dilakukan oleh Hery Crissida (2013) mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit OTO *Finance* Cabang Jember”. Obyek penelitian yaitu karyawan pada PT. Summit OTO *Finance*. Variabel dalam penelitian diantaranya yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO *Finance*. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan teknik sampling menggunakan metode penelitian populasi (sensus) dan jumlah populasi 44 orang.

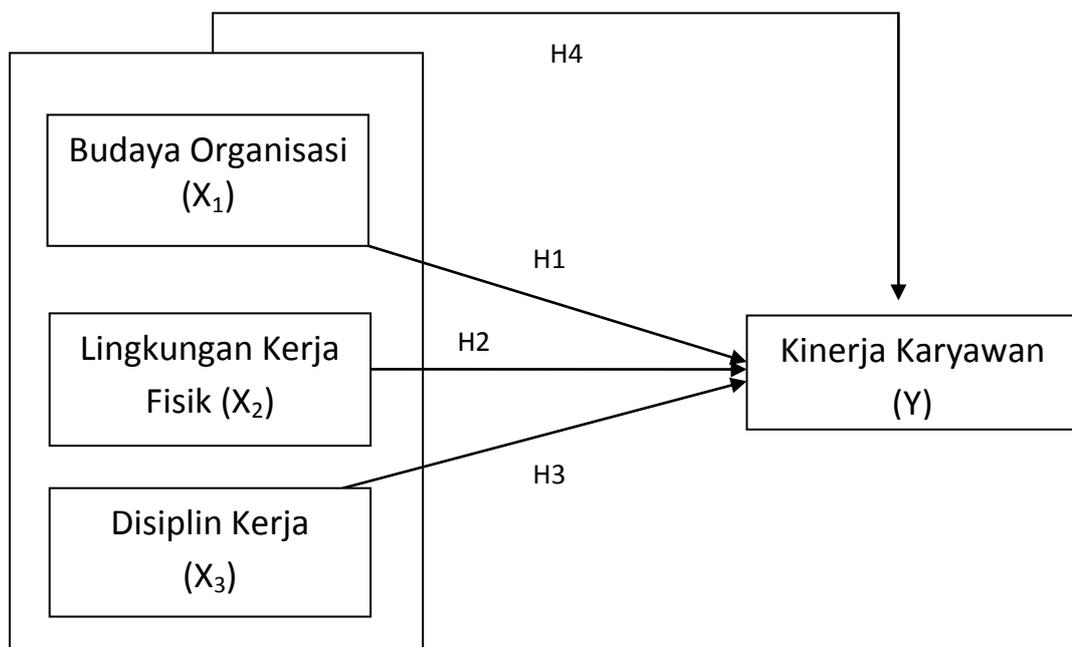
Tabel 2.1. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Dwika (2007)	Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah Variabel Independen : Budaya Organisasi Motivasi dan Disiplin kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Alwi (2010)	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan kecamatan laweyan Kota surakarta Variabel Independen : Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah dari berbagai referensi.

2.3 Kerangka Konseptual

Berpijak pada studi empiris yang dilakukan oleh Heskett (1992) terhadap hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan mendapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, studi empiris yang dilakukan oleh Ishak Arep (2001) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari dukungan lingkungan kerja fisik yang ada oleh karena itu di dalam penelitian yang dia lakukan dia menyebutkan bahwa hubungan lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan studi empiris yang dilakukan oleh Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan mendapatkan kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dikemukakan suatu kerangka konseptual berfungsi sebagai penuntun sekaligus mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka konseptual menggambarkan adanya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka dapat dikemukakan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

H4 : Budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Eksplanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Efendi, 2002). Kegiatan penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis antara budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

3.2 Populasi

Menurut Arikunto (2006 : 131), apabila subjek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan apabila subjek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*), yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti seluruh elemen populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Summit OTO *Finance* Cabang Jember sebanyak 44 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dimana data tersebut kemudian diolah oleh peneliti melalui alat analisis yang digunakan. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa jawaban responden dari kuisioner atas pernyataan – pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner yaitu dengan mengajukan daftar pernyataan yang disampaikan pada responden yang diinginkan untuk dijawab.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diajukan maka variable yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. *Variable independent* atau variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variable yang tidak tergantung pada variable lain.

Yang termasuk variabel *independent* dalam penelitian ini adalah:

Variabel X_1 : Budaya Organisasi

Variabel X_2 : Lingkungan kerja fisik

Variabel X_3 : Disiplin Kerja

b. *Variable dependent* atau variabel terikat (Y)

Variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel *independent* atau variabel bebas (X)

1). Budaya organisasi (X_1) dalam buku Handbook of Human Resource Management Practice oleh Michael Armstrong pada tahun 2009 dinyatakan sebagai nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang.

Menurut Luthans (2000) menyebutkan sejumlah indikator yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi:

- a) Aturan-aturan perilaku
- b) Norma
- c) Nilai-nilai dominan
- d) Filosofi
- e) Peraturan-peraturan
- f) Iklim organisasi

2). Lingkungan kerja fisik (X_2) adalah Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Penggunaan warna
- e) Ruang gerak yang diperlukan
- f) Keamanan kerja
- g) Hubungan karyawan

3). Disiplin Kerja (X_3) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2008:193). Menurut Bejo Siswanto (2005:291) Indikatornya antara lain :

- a) Frekuensi kehadiran
- b) Tingkat kewaspadaan
- c) Ketaatan pada standart kerja
- d) Ketaatan pada peraturan kerja
- e) Etika kerja

b. *Variabel dependent* (Y) atau variabel terikat, yaitu kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut As'ad (2003 : 48) indikatornya antara lain:

- a) *Qualitas* (Kualitas)
- b) *Quantity* (Kuantitas)
- c) *Timeliness* (Ketepatan Waktu)
- d) *Cost Effectiveness* (Penggunaan Sumber Daya)
- e) *Need For Supervision* (Melakukan Pekerjaan Tanpa Diawasi)
- f) *Interpersonal Impact* (Kepribadian Diri)

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Kuncoro, 2007:20). Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan.

Untuk bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|---|---------------|
| a. Sangat Setuju | = | diberi skor 4 |
| b. Setuju | = | diberi skor 3 |
| c. Tidak Setuju | = | diberi skor 2 |
| d. Sangat Tidak Setuju | = | diberi skor 1 |

Modifikasi skala likert dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan sebagai berikut (Hadi, 1991:20) :

1. Kategori *undecided* (kategori jawaban ditengah) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep asli), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam instrument.
2. Tersedianya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya. Kearah setuju atau kearah tidak setuju.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau kearah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyak informasi yang dapat diperoleh dari para responden

b). Rentang Kriteria

Menghitung skor tiap komponen adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan bobotnya. Rentang skala menggunakan rumus (Umar, 2003:224) :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RS = Rentang tiap kriteria

n = jumlah populasi dalam penelitian

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Tahap proses, pada penelitian ini :

- a. Tentukan renting skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalikan jumlah populasi $n = 44$ dengan bobot paling rendah dan paling tinggi, didapat rentang terendah = 44 dan tertinggi $44 \times 4 = 176$

b. Renting tiap kriteria

$$RS = \frac{44(4-1)}{4} = 33$$

c. Skala penilaian tiap kriteria

44 - 77 = Sangat Tidak Baik

78 - 110 = Tidak Baik

110 - 143 = Baik

143 - 176 = Sangat Baik

d. Kriteria keputusan

Banyak keputusan-keputusan atau kesimpulan-kesimpulan yang dapat diambil, misalnya karyawan memerlukan budaya organisasi yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk memeriksa apakah isi kuisioner sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur dan cukup dipahami oleh semua responden yang diindikasikan oleh kecilnya persentas jawaban responden yang tidak terlalu menyimpang dari jawaban responden lainnya. Menurut Sugiyono (2008 : 115), validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antar item skor instrument dalam suatu factor dan mengkorelasikan antar skor factor dengan skor total. Bila korelasi tiap factor bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan variable yang kuat. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r = korelasi item dengan total variabel

x = skor item

y = skor total variabel

n = jumlah populasi dalam penelitian

Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2004:276) adalah :

- a) Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid
- b) Jika r hasil positif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid

Jadi, jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, Ho tetap akan ditolak.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Santoso (2002:200) reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 , dengan rumus sebagai berikut (Santoso 2002:201) :

$$\alpha = \frac{(K) \text{Cov} / \text{Var}}{1 + (K - 1) \text{Cov} / \text{Var}}$$

Dimana :

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarians di antara butir

Var = rerata varians dari butir

Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2004:276) adalah :

- a. Jika r alpha positif, serta r alpha > r tabel, maka variabel tersebut reliabel
- b. Jika r alpha positif, serta r alpha < r tabel, maka variabel tersebut tidak reliabel

Jadi, jika $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ tapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

3.7.2 Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2005 : 18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 10%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $> 0,1$ maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika signifikansi $< 0,1$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *Independent Variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *Dependent Variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Riduwan, 2007:174) tingkat derajat keyakinan yang digunakan (α) sebesar 0,1.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
 X₁ : Budaya Organisasi
 X₂ : Lingkungan Kerja Fisik
 X₃ : Disiplin kerja
 b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi
 a : Konstanta
 e : Kesalahan pengganggu

3.7.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan uji t pada $\alpha = 0,1$ atau $p < 0,1$. Keputusan untuk menolak atau menerima H₀ dilakukan dengan mencari nilai t_{tabel} dengan formulasi sebagai berikut.

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

Dimana :

- t = t_{hitung}.
 bi = bobot regresi.
 Sbi = standart deviasi dari variabel bebas.

Adapun tahap untuk menguji signifikansi adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

H₀ : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$ (Berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$ (Berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)

2) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah 90% dan tingkat toleransinya sebesar $\alpha = 10\%$

3) Membandingkan tingkat signifikan 90% dengan $\alpha = 10\%$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan dibawah ini:

- 1) Apabila signifikansi $< 0,90$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila signifikansi $> 0,90$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi semua variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

b. Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2002;86). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y dengan α sebesar 0,1 atau 10%. Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Dimana :

- F = pengujian secara simultan
 R^2 = koefisien determinasi
 k = banyaknya variabel
 n = banyaknya populasi dalam penelitian

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α (0,1 atau 10%) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari nilai α (0,1 atau 10%) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Dengan Keterangan:

H_0 = Budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Jember.

H_a = Budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Jember.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi atau Uji R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh komponen bebas terhadap komponen terikat secara bersama-sama (Supranto, 2002:98). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa, 2001:125).

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

3.7.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, salah satunya dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2004), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Apabila nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas. Begitupun sebaliknya, jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas (Gujarati, 2005:299).

Apabila terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa cara untuk mengatasinya yaitu (Umar, 2003:205) :

- a) Menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X
- b) Pemakaian informasi sebelumnya
- c) Menambah data baru

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (seperti pada data runtun waktu atau *time series data*) atau yang tersusun dalam rangkaian ruang (seperti pada data silang waktu atau *cross section data*). Jika terjadi autokorelasi maka:

- 1) Model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menduga nilai variabel terikat dari nilai variabel bebas tertentu.
- 2) Uji F dan t menjadi titik efektif lagi sehingga kesimpulan yang diperoleh akan menyesatkan.

Pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan cara membandingkan perhitingan nilai *Durbin Watson* (DW) hasil output *Eviews* dengan *Durbin Watson Test Bound* (Ghozali, 2006:96). Uji statistik *Durbin Watson* dapat dilakukan dengan cara berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=1}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Dimana :

- d : Durbin Watson Statistik
- e : *error term*
- n : observasi
- t : waktu

pengambilan keputusan mengenai ada tidakny autokorelasi adalah dengan cara sebagai berikut :

- a) Bila nilai DW terletak antara batas atau *upper bound* (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tiidak ada autokorelasi.

- b) Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (dl) maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- c) Bila nilai DW lebih besar daripada (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negative.
- d) Bila nilai DW terletak di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu melakukan uji regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Derajat keyakinan (α) yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 10%. Langkah-langkah untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam persamaan regresi melalui uji Glejser adalah sebagai (Gujarati, 2000: 187):

1) Estimasi model dengan menghitung nilai residualnya (e_i);

2) Estimasi regresi dari nilai absolut residualnya:

$$|e_i| = \mu_0 - \mu_1 \text{BIUT}_{it} - \mu_2 \text{RISK}_{it} + \mu_3 \text{SIZE}_{it} + \mu_4 \text{GROWTH}_{it} + \mu_5 \text{DIVID}_{it} - \mu_6 \text{PROFIT}_{it} + v_{it};$$

3) Menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji statistik, untuk menguji hipotesis:

$$H_0: \mu_i = 0 \text{ dan } H_a: \mu_i \neq 0;$$

4) Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansinya (*p-value*) $> \alpha$, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.

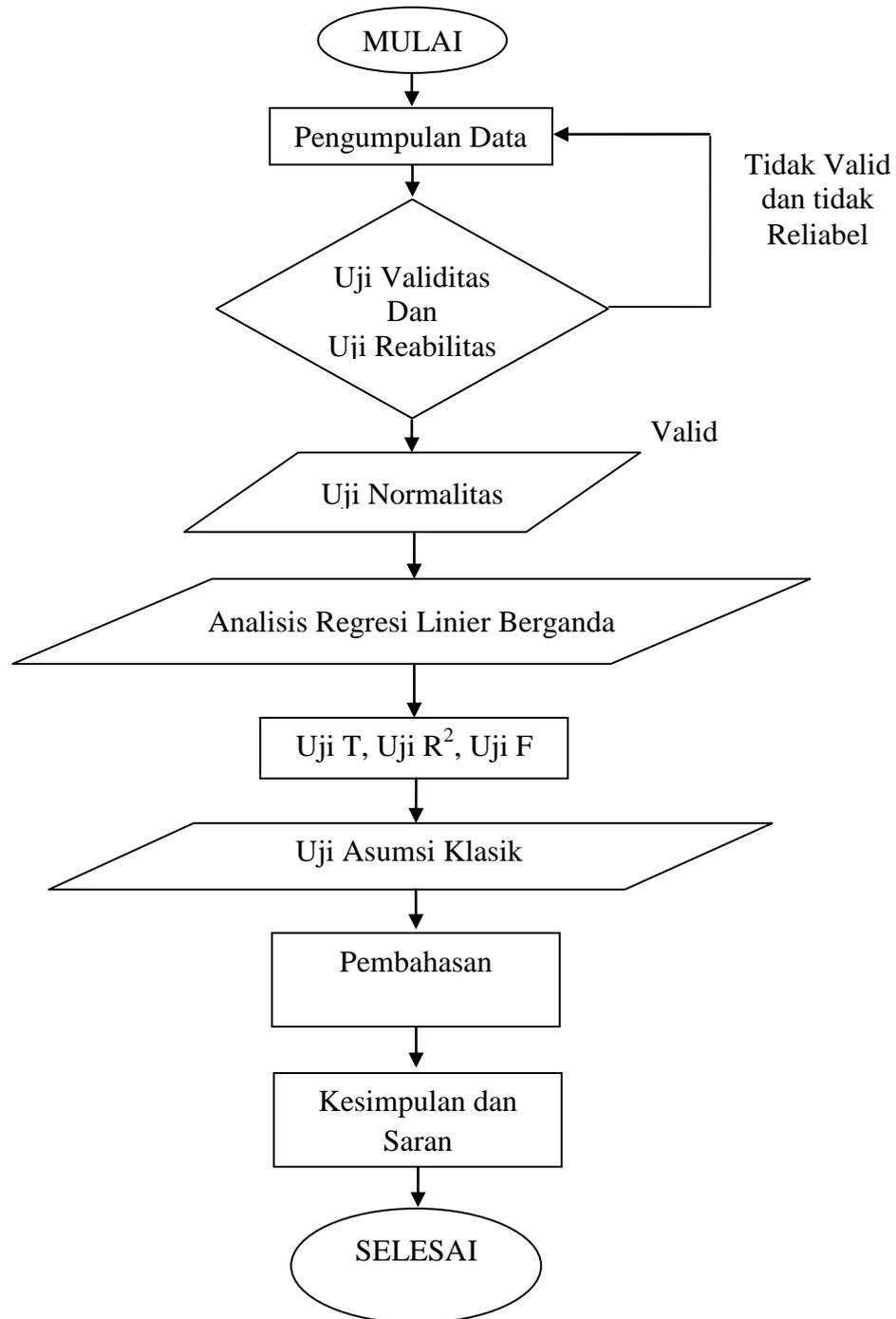
Apabila dalam persamaan regresi yang dihasilkan terdapat heteroskedastisitas, maka langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasinya adalah sebagai berikut:

1) Estimasi model dengan menghitung nilai residualnya (e_i);

2) Estimasi $e_i^2 = \alpha_0 + \alpha_i z_i$, dimana z_i adalah semua variabel independen;

- 3) Menghitung nilai \hat{e}_i^2 berdasarkan langkah ke-2;
- 4) Menggunakan *Weighted Least Square* dengan $\frac{1}{\sqrt{\hat{e}_i^2}}$ sebagai angka tertimbang

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Mulai, yaitu tahap awal atau persiapan terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Tahap pengumpulan data yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk penelitian.
- c. Uji Normalitas data, yaitu tahap dimana untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- d. Dibagi menjadi dua yaitu :
 - 1) Uji Validitas untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
 - 2) Uji Reliabilitas untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- e. Melakukan Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
- f. Uji hipotesis yang digunakan uji T, uji R^2 untuk menguji signifikansi (nyata) atau tidaknya pengaruh budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
- g. Uji asumsi klasik untuk mengetahui adanya multikol, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.
- h. Pembahasan
- i. Kesimpulan dan Saran
- j. Selesai, yaitu berakhirnya penelitian.

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada tahun 2005 sampai sekarang PT. Summit OTO Finance mulai mengembangkan usahanya ke beberapa kota – kota di Indonesia hal ini menunjukkan bahwa PT. Summit OTO Finance ingin mencakup pangsa pasar yang lebih besar tidak hanya kota – kota besar melainkan kota – kota kecil seperti di Jawa Timur dan sekitarnya agar PT. Summit OTO Finance lebih dikenal oleh kalangan masyarakat luas. Di kota Jember sendiri PT. Summit OTO Finance mendirikan kantor cabangnya pada tahun 2008 tepatnya pertengahan tahun. Dengan melihat tingkat perkembangan ekonomi pada kota Jember pendiri PT. Summit OTO Finance memutuskan untuk mengembangkan usahanya agar lebih memudahkan tujuan perusahaan yang ingin menjadi perusahaan no. 1 dalam bidang kredit kendaraan bermotor sedangkan untuk perusahaannya sendiri PT. Summit OTO Finance cabang Jember bertempat di kompleks pertokoan Jember Business Centre blok b6-b7, Jl.Trunojoyo no. 26 KelurahanKepatihan Jember.

Usaha utama PT Summit Oto Finance cabang Jember adalah pada pembiayaan kepemilikan motor baru. PT Summit Oto Finance cabang Jember lebih berfokus kepada pelanggan perorangan daripada perusahaan, dengan tujuan penyebaran risiko. Sebagai perusahaan pembiayaan yang independen, PT Summit Oto Finance tidak memiliki keterkaitan dengan pabrik, sehingga perusahaan memiliki keleluasaan untuk membiayai semua merek motor yang tersedia di pasar. PT Summit Oto Finance cabang Jember juga telah menikmati pertumbuhan pasar motor domestik yang kuat dalam beberapa tahun terakhir, serta mampu mempertahankan posisinya sebagai salah satu pemain terkemuka dalam pembiayaan motor di area Jember. Dengan pedoman kinerja “3M + 1T” (*Man, Management, Money plus Technology*), Perusahaan berhasil memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabahnya dan mencatat peningkatan kinerja yang signifikan selama tahun 2012 sampai sekarang.

Dalam usaha menyediakan layanan “one-stop service”, PT Summit Oto Finance cabang Jember mengembangkan website (www.otofinance.co.id) yang berpedoman pada PT. Summit Oto Finance pusat. PT Summit Oto Finance cabang Jember senantiasa berkomitmen memberikan layanan terbaik kepada para pelanggan. Selain itu juga Perusahaan telah bekerjasama dengan bank – bank berjangkauan nasional dan PT Pos Indonesia untuk penerimaan pembayaran angsuran yang memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi para pelanggan dalam hal pembayaran angsuran kredit.

Kepemilikan Saham per 31 Desember 2012:

Sumitomo Corporation : 85,00 %

PT Summit Auto Group: 4,53 %

PT Sumitomo Indonesia: 10,00%

Djohan Marzuki : 0,31%

PT Sinar Mas Multiartha, Tbk. : 0,16%

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden dan Diskriptif Variabel

1. Berikut telah di tunjukkan karakteristik responden yaitu :

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 44 karyawan diperoleh data jenis kelamin. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. Summit OTO *Finance* Cabang Jember

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pria	29	65,9%
2	Wanita	15	34,1%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa PT. Summit OTO Finance Jember memiliki jumlah karyawan pria yang lebih banyak daripada karyawan wanita. Hal

ini tentu saja tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember. Dalam hal ini meski terjadi jumlah yang tidak seimbang akan tetapi antara karyawan pria dan wanita mendapat hak dan kewajiban yang sama sesuai dengan jabatan dan tugas yang diterima dari perusahaan tidak ada perbedaan sedikitpun. Sekali waktu para karyawan mengadakan rekreasi ataupun liburan bersama hal itu bertujuan untuk mempererat rasa solidaritas antar karyawan.

c. Usia

Distribusi penilaian responden berdasarkan usia dijelaskan pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia Karyawan PT. Summit OTO Finance Cabang Jember

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 29 Tahun	27	61,4%
2	≥30 Tahun	17	38,6 %
Jumlah		44	100 %

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Summit OTO Finance Cabang Jember berusia 30 tahun kebawah dikarenakan selain mereka masih bisa dibilang *fresh* atau *on fire* sebagai karyawan di dalam suatu perusahaan mereka juga memiliki inovasi - inovasi baru dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan hal itu yang membuat perusahaan tertarik memperkerjakan karyawan yang masih pada usia tersebut untuk karyawan yang berumur 30 ke atas mereka kebanyakan ditempatkan pada bagian kantor ataupun lapangan yang bertujuan untuk menjadi panutan bagi junior – junior mereka, tentunya mereka memiliki *skill* yang lebih dibanding karyawan junior lainnya sehingga sangat cocok secara tidak langsung menjadi pengontrol kinerja para karyawan – karyawan junior yang mereka miliki.

2. Sedangkan deskripsi Variabel untuk jawaban responden sebagai berikut :

Untuk mempermudah analisis data secara kualitatif dan untuk mempermudah penarikan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dibawah ini akan dipaparkan mengenai jawaban responden terhadap sejumlah pernyataan yang diajukan.

a. Interpretasi variabel Budaya Organisasi (X1)

Penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan tentang budaya organisasi dijelaskan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi

No Kuesioner	Jawaban SS	Jawaban S	Jawaban TS	Jawaban STS	Skor
Pernyataan 1	11	33			143
Pernyataan 2	4	27	13		123
Pernyataan 3		26	18		114
Pernyataan 4		27	17		132
Pernyataan 5		25	19		113
Pernyataan 6		23	21		111

Sumber lampiran 2, diolah

Skor terendah = 44 dan tertinggi $44 \times 4 = 176$

Rentang tiap kriteria

$$RS = \frac{44(4-1)}{4} = 33$$

Skala penilaian tiap kriteria

44	-	77	=	Sangat lemah
78	-	110	=	Lemah
110	-	143	=	Kuat
143	-	176	=	Sangat Kuat

Berdasarkan data kuesioner di atas dapat dikatakan bahwa rata – rata budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang

Jember kuat, dari kategorisasi di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance. Jadi disini ketika suatu budaya organisasi itu kuat dalam artian budaya organisasi ekstrinsik yang mengacu pada reward atau punishment di suatu perusahaan itu kuat, hal tersebut bisa menjadi suatu senjata yang ampuh dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan dalam memajukan perusahaannya. Di dalam suatu perusahaan sudah pasti terdapat suatu aturan ataupun hukum yang menyangkut *punishment* dan *reward* pada setiap pekerjaan yang ada disini budaya organisasi berperan sebagai pondasi kinerja suatu karyawan.

Dari hasil tersebut kita juga dapat menyimpulkan bahwa karyawan yang ada pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember masing – masing memiliki budaya organisasi yang kuat selama di perusahaan. Dalam hal ini tentu saja budaya organisasi berperan sebagai penunjang kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Kinerja yang lahir dengan didasari oleh budaya organisasi yang kuat menjadikan setiap karyawan sadar akan adanya *reward* dan *punishment* yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga membuat para karyawan sadar akan *reward* apa yang akan diterima jika semua yang diperintahkan itu dijalankan dan *punishment* apa yang mereka terima ketika pekerjaan itu tidak terselesaikan. Dari penjelasan di atas dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa budaya organisasi disini menjadi suatu awalan kerja setiap karyawan didalam suatu perusahaan guna menjadi karyawan yang berguna bagi perusahaan. Setiap karyawan memiliki tingkat kecerdasan dan kesadaran yang berbeda akan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya jadi tidak sedikit karyawan yang melupakan budaya organisasi yang sudah menjadi kebiasaan di dalam suatu perusahaan.

b. Interpretasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X_2)

Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan tentang lingkungan kerja fisik dijelaskan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik

No Kuesioner	Jawaban SS	Jawaban S	Jawaban TS	Jawaban STS	Skor
Pernyataan 1	12	30	1		140
Pernyataan 2	4	28	12		124
Pernyataan 3	5	26	11	2	122
Pernyataan 4		29	15		117
Pernyataan 5		24	16	4	108
Pernyataan 6	4	23	17		119
Pernyataan 7	10	33	1		141

Sumber Lampiran 2, diolah

Skor terendah = 44 dan tertinggi $44 \times 4 = 176$

Skor terendah = 44 dan tertinggi $44 \times 4 = 176$

Rentang tiap kriteria

$$RS = \frac{44(4-1)}{4} = 33$$

Skala penilaian tiap kriteria

44	-	77	=	Sangat Tidak Kondusif
78	-	110	=	Tidak Kondusif
110	-	143	=	Kondusif
143	-	176	=	Sangat Kondusif

Berdasarkan data kuesioner di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang dimiliki oleh PT. Summit OTO Finance Cabang Jember bisa dikatakan kondusif. Dari hasil pengkategorisasian di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh dalam menentukan kinerja suatu karyawan pada PT. Summit OTO Finance. Dimanapun kita berada pasti yang dinamakan lingkungan selalu bisa mempengaruhi orang yang ada disekitarnya apabila lingkungan itu buruk sudah pasti sebagian besar orang disekitarnya akan mengikuti arus begitu juga sebaliknya. Di dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh

yang bisa dikatakan besar di dalam suatu perusahaan, karena dengan lingkungan kerja fisik yang baik para karyawan bisa mendapatkan kenyamanan tersendiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut cepat terselesaikan dengan hasil yang maksimal pula.

Ketika suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif hal itu tentunya akan membuat karyawan memiliki kenyamanan dalam bekerja sehingga akan timbul gairah ataupun pendorong kerja karyawan di dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memiliki lingkungan kerja yang tidak memadai hal itu membuat karyawan mudah untuk mengalami kejenuhan dalam bekerja yang akhirnya membuat karyawan berperilaku tidak etis di dalam perusahaan dan membuat kinerja dari perusahaan menurun.

c. Interpretasi Disiplin Kerja (X_3)

Penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan tentang disiplin kerja dijelaskan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

No Kuesioner	Jawaban SS	Jawaban S	Jawaban TS	Jawaban STS	Skor
Pernyataan 1	4	16	21	3	109
Pernyataan 2	3	28	13		122
Pernyataan 3		24	18	2	110
Pernyataan 4		31	13		119
Pernyataan 5		20	19	5	103

Sumber Lampiran 2, diolah

Skor terendah = 44 dan tertinggi $44 \times 4 = 176$

Skor terendah = 44 dan tertinggi $44 \times 4 = 176$

Rentang tiap kriteria

$$RS = \frac{44(4-1)}{4} = 33$$

Skala penilaian tiap kriteria

44	-	77	=	Sangat Rendah
78	-	110	=	Rendah
110	-	143	=	Tinggi
143	-	176	=	Sangat Tinggi

Berdasarkan data kuesioner di atas dapat dikatakan bahwa rata – rata disiplin kerja yang dimiliki oleh PT. Summit OTO Finance Cabang Jember bisa dibilang tinggi, dari hasil kategorisasi di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dalam menilai kinerja suatu karyawan pada PT. Summit OTO Finance. Akan tetapi pada poin – poin tertentu pernyataan disiplin kerja menghasilkan kriteria tidak baik hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada karyawan PT. Summit OTO Finance masih ada yang kurang disiplin dalam perusahaan hal itu mungkin disebabkan oleh penempatan posisi yang kurang sesuai dengan mereka sehingga mereka menjalaninya dengan keterpaksaan, kemudian balas jasa yang mereka terima ketika mereka mencapai poin tertentu dirasa kurang sehingga mereka mengerjakan dengan semangat yang kurang bagus. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember ini masih bisa dibilang rentan mengalami indiscipliner di dalam perusahaan dan terkadang menimbulkan perilaku yang kurang etis sehingga pada akhirnya menyebabkan keluarnya hukuman atau sanksi dari atasan.

d. Interpretasi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan tentang kinerja karyawan dijelaskan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No Kuesioner	Jawaban SS	Jawaban S	Jawaban TS	Jawaban STS	Skor
Pernyataan 1	4	32	5	3	125
Pernyataan 2		28	16		116
Pernyataan 3	1	25	16	2	113
Pernyataan 4		30	14		118
Pernyataan 5	3	29	12		123
Pernyataan 6		23	21		111

Sumber lampiran 2

Skor terendah = 44 dan tertinggi $44 \times 4 = 176$

Rentang tiap kriteria

$$RS = \frac{44(4-1)}{4} = 33$$

Skala penilaian tiap kriteria

44	-	77	=	Sangat Rendah
78	-	110	=	Rendah
110	-	143	=	Tinggi
143	-	176	=	Sangat Tinggi

Berdasarkan data kuesioner di atas dapat dikatakan bahwa rata – rata kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember bisa di katakan tinggi, hal ini membuktikan bahwa tingkat antusiasme karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember dalam menyelesaikan pekerjaannya lumayan baik hal tersebut dapat diketahui dari hasil jawaban dari kuisisioner yang telah peneliti berikan kepada tiap – tiap karyawan di perusahaan tersebut.

Dalam sebuah pencapaian kinerja yang diharapkan, karyawan harus memberikan semua potensi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut agar hasil yang di dapat pun memuaskan. Tentunya mereka juga harus berpikir bahwa

mereka memiliki tanggung jawab besar akan pekerjaannya yang nantinya akan membawa perusahaannya menjadi lebih baik untuk kedepannya.

4.3 Analisis Data

a. Uji Validitas Data

Berdasarkan pengujian validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa semua variabel menunjukkan hasil valid karena keseluruhan nilai *Corrected Item Total Correlation* berada di atas r_{tabel} yakni di atas 0.248. Hal ini seluruh item pernyataan yang telah diserahkan keseluruhannya adalah valid dan hasil selengkapnya pengujian validitas untuk variabel komunikasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Hasil</i>
Budaya Organisasi (X ₁)	1	0,523	VALID
	2	0,680	
	3	0,568	
	4	0,447	
	5	0,791	
	6	0,827	
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	1	0,703	VALID
	2	0,518	
	3	0,517	
	4	0,351	
	5	0,782	
	6	0,837	
	7	0,703	
Disiplin Kerja (X ₃)	1	0,767	VALID
	2	0,448	
	3	0,352	
	4	0,465	
	5	0,738	
	6	0,777	
	7	0,767	
	8	0,767	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,523	VALID
	2	0,680	
	3	0,568	
	4	0,447	
	5	0,791	
	6	0,827	

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan Tabel 4.7 rekapitulasi uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dikatakan valid, karena terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $\alpha \geq 0,1$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α) dan diproses melalui program komputer SPSS v.16for Windows. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliable jika memiliki nilai *Cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,60 (Zurroidah, 2002 : 33). Hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Item Pertanyaan	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> (α)	Hasil
Budaya Organisasi	0,639	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,676	Reliabel
Disiplin Kerja	0,720	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,639	Reliabel

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai α lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya sebab hasil pengukuran relatif konsisten.

c. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data

Normalitas adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis. Hal ini berguna untuk menghasilkan model yang baik. Model yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika signifikansi $> \alpha$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $< \alpha$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	1,212	0,103	Sig >0,1 maka berdistribusi normal
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	1,076	0,197	
Disiplin Kerja (X_3)	0,940	0,340	
Kinerja Karyawan (Y)	1,162	0,119	

Dengan melihat Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov – smirnov test untuk masing–masing variabel yaitu 1,212; 1,076; 0,940; 1,162, seluruh variabel mempunyai nilai lebih besar dari derajat keyakinanyang telah ditentukan yaitu lebih dari 0,1. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

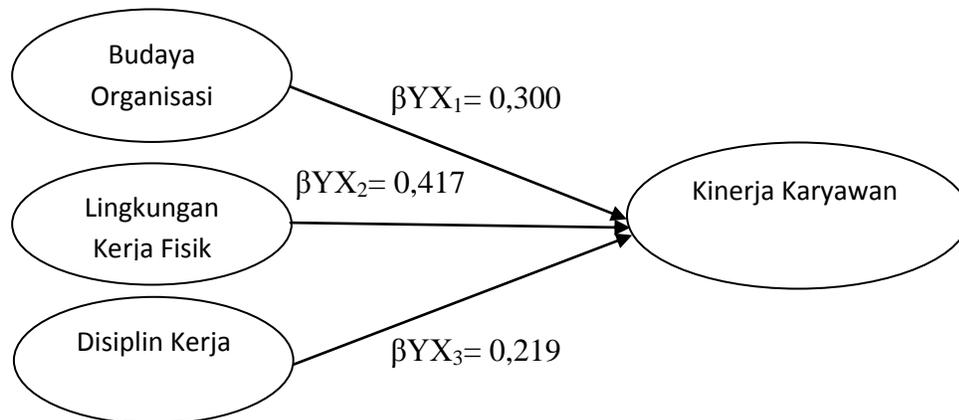
Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mngetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Riduwan, 2007:174)

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), disiplin kerja (X_3), berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* komputer SPSS (*Statistic Program for Social Science*) 17 for Windows versi 20, hasil dari analisis dengan menggunakan SPSS tersebut ditampilkan dalam Tabel 4.10 dan Gambar 4.1 :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.263	.669		4.877	.000
	X1Total_New	.300	.174	.273	1.722	.093
	X2Total_New	.417	.135	.528	1.595	.000
	X3Total_New	.219	.165	.242	1.534	.069

a. Dependent Variable: YTotal_New



Gambar 4.1 : Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Lampiran 5, diolah

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = (3,263) + 0,300 X_1 + 0,417 X_2 + 0,219 X_3 + e$$

1). Konstanta (a)

Nilai konstanta memberikan informasi bahwa, jika nilai pada variable budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja tidak ada perubahan maka

nilai variable kinerja karyawan akan tetap atau konstan. Dengan asumsi jika terdapat perubahan nilai pada salah satu variabel, nilai variabel kinerja karyawan juga ikut berubah.

2). Faktor Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasi menunjukkan nilai positif terhadap kinerja karyawan. Apabila adanya perubahan kenaikan budaya organisasi sebesar 10% dan variabel bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan diikuti oleh kenaikan variabel Kinerja Karyawan sebesar 3%. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

3). Faktor Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan nilai positif terhadap kinerja karyawan. Apabila adanya perubahan kenaikan lingkungan kerja fisik sebesar 10% dan variable bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 4,17%. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja fisik semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

4). Faktor Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja menunjukkan nilai positif terhadap nilai kinerja karyawan. Apabila adanya perubahan kenaikan disiplin kerja sebesar 10% dan variable bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 2,19%. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

e. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Untuk memperoleh hasil

koefisien yang BLUE harus memenuhi asumsi klasik yaitu tidak ada multikolinearitas, tidak heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi.

f. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesalahan penyangga yang memiliki varian sama atau tidak (Gujarati,1999). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujiannya dilakukan dengan uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan absolut residual dengan variabel bebasnya. Apabila diketahui nilai uji secara parsial menunjukkan angka lebih besar dari $\alpha(0,1)$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika angka lebih kecil dari α maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.11, sebagai berikut;

Tabel 4.11 : Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
X ₁	0,086	
X ₂	0,000	
X ₃	0,759	Sig >10%

Sumber: Lampiran 5, diolah

Hasil Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas di dalam tabel diatas terdapat dua variabel yang tidak menunjukkan adanya signifikan yang nilainya dibawah 0,1, maka dalam penelitian ini terdapat heteroskedastisitas sehingga data di olah kembali menggunakan metode WLS (*Weight Least Square*) menurut Gujarati (2000:187) apabila terjadi heteroskedastisitas cara – cara yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Estimasi model dengan menghitung nilai residualnya (e_i);
- 2) Estimasi $e_i^2 = \alpha_0 + \alpha_i z_i$, dimana z_i adalah semua variabel independen;
- 3) Menghitung nilai \hat{e}_i^2 berdasarkan langkah ke-2;
- 4) Menggunakan *Weighted Least Square* dengan $\frac{1}{\sqrt{\hat{e}_i^2}}$ sebagai angka tertimbang;

Setelah digunakan metode WLS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.12 : Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
X ₁	0,093	Sig <10%
X ₂	0,000	
X ₃	0,069	

Sumber: Lampiran 5, diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.12 di atas diketahui bahwa analisis uji Glajser dalam model tidak lagi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih kecil dari $\alpha = 10\%$ Sehingga menyimpulkan bahwa semua variabel X₁ (Budaya Organisasi), X₂ (Lingkungan Kerja Fisik) dan X₃ (Disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

g. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkolerasi antara variabel bebas dimana menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah variabel dapat diketahui dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance* masing-masing dari variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 maka dapat dinyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel bebasnya (Bhuono Agung Nugroho, 2005 : 58).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui masing-masing nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* dan nilai *Tolerance (TOL)* yang disajikan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	TOL	Hasil
Variabel Budaya Organisasi	1,088	0,919	Tidak ada gejala multikolinearitas
Variabel Lingkungan Kerja Fisik	1,057	0,946	
Variabel Disiplin Kerja	1,042	0,960	

Sumber : lampiran 5,diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil perhitungan menunjukkan bahwa dalam model yang dihasilkan tidak terjadi multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari VIF yang < 10 dan nilai TOL yang $>0,1$. Artinya pada persamaan ini tidak terdeteksi adanya gejala multikolinearitas. Akan tetapi karena terjadi heteroskedastisitas dilakukan perhitungan ulang dan menghasilkan data baru sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	TOL	Hasil
Variabel Budaya Organisasi	1,303	0,768	Tidak ada gejala multikolinearitas
Variabel Lingkungan Kerja Fisik	1,085	0,922	
Variabel Disiplin Kerja	1,178	0,849	

Sumber : lampiran 5,diolah

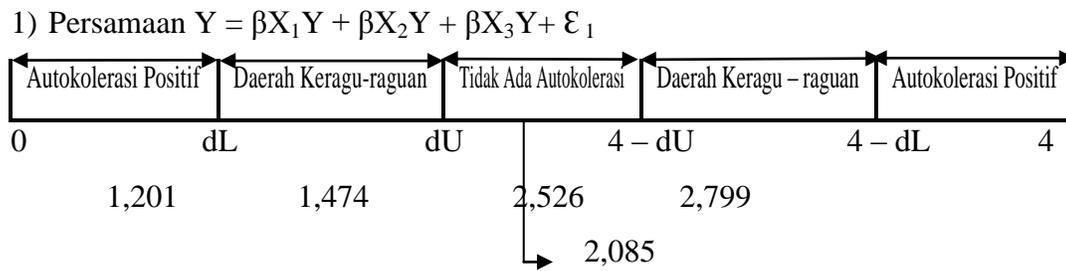
Berdasarkan Tabel 4.14 hasil perhitungan menunjukkan bahwa meskipun dilakukan penghitungan ulang dalam model akan tetapi yang dihasilkan tetap tidak terjadi multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari VIF yang < 10 dan nilai TOL yang $>0,1$.

h. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- b. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

- c. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokolerasi atau tidak.

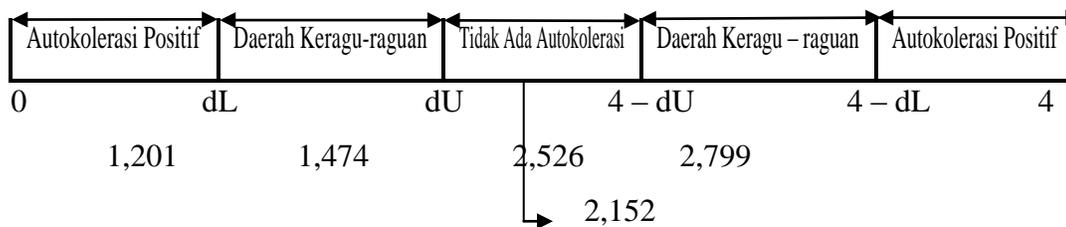


Gambar 4.2 Hasil Uji Autokolerasi Sebelum WLS

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa pada persamaan pertama nilai DW sebesar 2,085. Melalui gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa pada uji autokorelasi di atas memiliki DW berada antara dU dan $(4-dU)$ yang berarti tidak ada autokorelasi. Sehingga pada model regresi tersebut memenuhi asumsi autokolerasi. Akan tetapi karena pada uji sebelumnya terjadi heteroskedastisitas dilakukan perhitungan ulang dan mneghasilkan data baru sebagai berikut:

2). Persamaan $Y = \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta X_3 Y + \epsilon_1$



Gambar 4.3 Hasil Uji Autokolerasi Setelah WLS

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa pada hasil penghitungan kedua nilai DW sebesar 2,152. Melalui gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa

pada uji autokorelasi di atas memiliki DW berada antara dU dan (4-dU) yang berarti tetap tidak ada autokorelasi. Sehingga pada model regresi tersebut memenuhi asumsi autokorelasi meskipun dilakukan penghitungan ulang data.

4.4 Uji t (t-test)

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah diterapkan, maka penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yakni uji t pada $\alpha = 0,1$ atau p-value $< 0,1$ pemilihan α atau tingkat signifikansi didasarkan pada tingkat yang paling menguntungkan sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini $n = 44$ sehingga dapat diperoleh $t_{tabel} = 1,301$. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.13, sebagai berikut ;

Nilai koefisien dan pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.15 yang menampilkan nilai beta, dan nilai p (p-value) sebagai berikut :

Tabel 4.15 Nilai Koefisien Dan Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t_{hitung}	p-value	Keterangan
Budaya Organisasi		1,722	0,093	H_0 ditolak
Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan	1,595	0,000	H_0 ditolak
Disiplin Kerja		1,534	0,069	H_0 ditolak

Sumber: Lampiran 5, diolah

1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember

H_a : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 17. Dengan Uji t, diperoleh nilai p-value sebesar 0,093.

Karena $p\text{-value} < \alpha$ atau $0,093 < 0,1$ maka variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut diperkuat dengan nilai dari $t_{hitung} = 1,722 > t_{tabel} = 1,301$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

2. Pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

H_a : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 17. Dengan Uji t, diperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000. Karena $p\text{-value} < \alpha$ atau $0,000 < 0,1$ maka variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut diperkuat dengan nilai dari $t_{hitung} = 1,595 > t_{tabel} = 1,301$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

3. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

H_a : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 17. Dengan Uji t, diperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,069. Karena $p\text{-value} < \alpha$ atau $0,069 < 0,1$ maka variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut diperkuat dengan nilai dari

$t_{hitung} = 1,534 > t_{tabel} = 1,301$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

4.5 Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2002;86). Tingkat α yang digunakan pada uji F ini 10%. Apabila nilai F_{hitung} perhitungan lebih besar daripada nilai F_{tabel} maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis uji F dengan menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) for Windows versi 17 ditampilkan pada Tabel 4.16 :

Tabel. 4.16 Tabel Hasil Analisis Uji F

F_{hitung}	Signifikan
55,826	0,000

Sumber: Lampiran 5, diolah.

Dari Tabel 4.16 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 55,826 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{hitung} (55,826) $>$ F_{tabel} (2.43), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 atau nilai 0,000 $<$ 0,1; maka H_0 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

4.6 Uji R^2

Koefisien determinasi atau Uji R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh komponen bebas terhadap komponen terikat secara bersama-sama (Supranto, 2002:98). Koefisien determinasi akan menjelaskan

seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa, 2001:125).

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil dari analisis uji R^2 dengan menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) for Windows versi 17 ditampilkan pada Tabel 4.17 :

Tabel. 4.17 Tabel Hasil Uji R^2

R	R Square Change
0,990 ^a	0,980

Sumber: Lampiran 5, diolah.

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai koefisien determinasi (R^2) pada model regresi ini relative sangat besar karena mendekati 1 atau 100%, yaitu sebesar 0,980 atau 98% hasil ini menunjukkan bahwa 98% variasi kinerja mampu dijelaskan secara bersama – sama oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 2% dijelaskan oleh residual yaitu variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

4.7 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil yang ada dalam analisis regresi linier berganda didapatkan bahwa ketiga variabel yaitu variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember. Dari hasil analisis tersebut akan menghasilkan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari –

hari. Variabel Budaya Organisasi disini memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

Budaya organisasi disini lebih ditujukan lebih kepada budaya organisasi ekstrinsik yang menekankan kepada sistem aturan baik itu *reward* maupun *punishment*. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi bisa menjadi senjata bagi suatu perusahaan karena ketika suatu budaya organisasi itu kuat hal itu menunjukkan bahwa setiap karyawan yang ada mengikuti atau menjalankan budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh perusahaan dan hal itu tentu saja memperlancar jalannya kegiatan pekerjaan dalam keseharian di dalam suatu perusahaan.

Didalam suatu perusahaan pasti tidak lepas dari keikutsertaan lingkungan kerja fisik didalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena ketika lingkungan kerja fisik yang ada itu kondusif dalam artian bisa membuat karyawan itu nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya hal itu membuat kinerja karyawan semakin meningkat di dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam kesehariannya. Semisal di dalam mengerjakan suatu laporan apabila fasilitas yang ada tidak mencukupi ataupun memadai sudah pasti akan menghambat jalannya pekerjaan yang ada. Sehingga dari situ lingkungan kerja fisik menjadi salah satu komponen dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Disiplin kerja yang dimiliki seorang individu tentu berbeda dengan individu yang lainnya. Disiplin kerja disini menjadi tolak ukur ataupun pembanding kinerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, disiplin kerja dapat dinilai melalui kinerja karyawan dalam kesehariannya meliputi sejauh mana seorang karyawan itu menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari situ kita dapat mengetahui tentang seberapa besar mereka berusaha menjadi disiplin di tempat kerjanya.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

4.7.1 Pengaruh secara Simultan

Hasil uji F yang telah dilakukan menghasilkan F_{hitung} sebesar 55,826 dan F_{tabel} sebesar 2,43, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal tersebut berarti membuktikan bahwa ketika variabel bebas budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan disiplin kerja (X3) mengalami peningkatan secara bersama – sama hal itu memiliki pengaruh meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

4.7.2 Pengaruh secara Parsial

Pengaruh secara parsial berarti pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dihitung satu persatu (tidak bersama-sama).

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang ditumbuhkan dalam setiap aktivitas perusahaan kepada karyawan agar setiap perusahaan memiliki karakteristik yang khas dan kuat jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain. Kinerja itu sendiri merupakan hasil dari segala tindakan yang dilakukan karyawan pada waktu melakukan pekerjaan di perusahaan. Dari penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi di dalam perusahaan PT. Summit OTO Finance kuat dalam artian seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya menjalankan apa yang menjadi budaya di dalam perusahaan dengan sungguh – sungguh sehingga jika terjadi peningkatan terhadap variabel budaya organisasi kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis yang telah dilakukan yaitu melalui uji t, menghasilkan nilai untuk $t_{hitung} = 1,722$. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan besarnya nilai 1,301. Perhitungan yang diperoleh tersebut berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil perhitungan signifikansi yang menyatakan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil yang diperoleh pada penelitian ini, didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Gustiawan (2012). Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas dan memberikan kontribusi yang kuat untuk perubahan yang linier terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja untuk karyawan yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas guna menunjang segala kelancaran kegiatan perusahaan. Jadi kebutuhan akan lingkungan kerja fisik disini sangat berperan dalam mempermudah seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya. Dari penelitian yang dilakukan lingkungan kerja fisik pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember bisa dikatakan kondusif karena dilihat dari hasil hasil kuisioner mereka tentang bagaimana lingkungan fisik yang ada pada perusahaan tersebut kebanyakan karyawan disana merasa nyaman dan terpenuhi akan segala fasilitas yang diperlukan, tentu saja hal itu menjadi tolak ukur tentang bagaimana kinerja seorang karyawan bisa meningkat ketika fasilitas dan kondisi kerja yang mereka rasakan dalam kesehariannya dirasa kondusif.

Kesimpulan tersebut diperoleh berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dalam hasil analisis menunjukkan bahwa $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,1. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) sebagai variabel bebas dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil

tersebut juga diperkuat dengan analisis uji t yang menunjukkan $t_{tabel} = 1,301 < t_{hitung} = 1,595$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Summit OTO Finance cabang Jember. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suddin dan Sudarman (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan Laweyan Kota Surakarta.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang pada segala ketentuan sehingga pada nantinya menjadi tepat waktu dan tepat guna. Hipotesis 3 menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.”Positif” berarti bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada Kinerja Pegawai berjalan searah dengan perubahan-perubahan dari Disiplin Kerja. Apabila variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka secara otomatis akan diikuti oleh peningkatan variabel Kinerja Karyawan, dan sebaliknya.Pada penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti ketika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan, variabel Kinerja karyawan akan dengan otomatis ikut mengalami peningkatan.Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa $p\text{-value} < \text{taraf signifikansi } (\alpha)$, yaitu $0,069 < 0,1$, sehingga hal tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t yang dilakukan pun juga memperkuat hasil analisis tersebut, yaitu hasil perhitungan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $1,534 > 1,301$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, sehingga disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Summit OTO Finance cabang Jember.

Hasil penelitian ini memiliki kesimpulan yang samadengan hasil penelitian Dwika Ellien Novitasari (2007) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Karena hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember menunjukkan bahwa peningkatan pada disiplin kerja berpengaruh sejalan terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, telah dijelaskan tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember. Hal-hal yang dibahas antara lain tentang variabel-variabel penelitiannya, definisi operasionalnya, pengukuran variabelnya, periode penelitian, serta besarnya sampel yang dipakai. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak signifikan pada penelitian yang terjadi pada karyawan PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Keterbatasan tersebut dapat ditinjau dari variabel penelitian yang hanya menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan Sementara itu, pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember masih banyak permasalahan yang dapat diangkat sebagai topik penelitian. Selain itu indikator penelitian dalam penelitian ini hendaknya diperinci untuk dapat menggambarkan bagaimana strategi yang dijalankan dan target yang ditetapkan perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember.

Selain itu objek penelitian yang hanya dilakukan pada PT. Summit OTO Finance cabang Jember yang merupakan kantor cabang dari PT. Summit OTO Finance pusat yang terletak di Jakarta. Sehingga hasil penelitian yang diperoleh terbatas untuk satu kantor cabang saja yaitu PT. Summit OTO Finance cabang Jember. Terlepas dari keterbatasan tersebut, peneliti memanfaatkan waktu yang

singkat tersebut secara maksimal untuk memperoleh data yang dibutuhkan berkaitan dengan kebutuhan penelitian, sehingga peneliti dapat memperoleh data sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dan dapat mengolah serta membahas hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember pada bulan Mei tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini bias disimpulkan ketika ketiga variable tersebut mengalami peningkatan sudah pasti kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan.
2. Budaya Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi ketika seorang karyawan semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan.
3. Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi ketika seorang karyawan semakin merasa lingkungan kerja fisik yang mereka tempati itu kondusif dan nyaman semakin tinggi pula tingkat kelancaran kinerja karyawan dalam menyelesaikan kewajiban yang diterima.
4. Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan di dalam menjalankan pekerjaan ataupun menaati aturan di perusahaannya semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan adalah :

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan hendaknya terus mengali potensi baik yang bersifat positif maupun negatif dalam dinamika berorganisasi. Dinamika dalam organisasi ini penting mengingat dalam organisasi terdapat berbagai unsur atau syarat yang akan menentukan eksistensi sebuah organisasi. Organisasi masyarakat hendaknya memiliki sebuah tujuan yang bersifat pengabdian kepada masyarakat secara luas. Dalam kehidupan berorganisasi terdapat budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Diharapkan bahwa dengan penelitian ini pengembangan akan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih sempurna dan lebih lengkap lagi, mengingat pentingnya suatu kinerja karyawan bagi kemajuan suatu perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian sejenis sebaiknya menambahkan variabel baru yang belum dimasukkan dalam penelitian ini misalnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan sebagainya. Selain itu diharapkan untuk menambah jumlah responden dalam penelitian tersebut yang bertujuan untuk menyempurnakan penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya.
3. Kepada karyawan PT. Summit OTO Finance diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pengalaman dalam mengetahui komponen – komponen apa saja yang berpengaruh pada kinerja mereka dan masalah apa yang sedang terjadi serta bagaimana seharusnya mereka mengatasi masalah – masalah yang sedang terjadi. Serta sebagai bahan pertimbangan bagi pihak - pihak lainnya yang berkepentingan untuk pengembangan perusahaan sehingga dapat menjadikan perusahaan agar lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Supangat 2006. *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Pustaka
- As`ad, Moh. 2003. *Psikologi Industry Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bejo, Siswanto 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Jilid II*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Gujarati, Damodar. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrument Anget, Tes dan Skala Nilai dengan Basica*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Malhotra, Naresh, K. 1996. *Marketing Research, New Jersey*: Prentice Hall, International
- Masrukhin dan Waridin, 2006. *Pengaruh Lingkungan kerja fisik Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2
- Nawawi. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Jakarta: Mediakom.

- Riduwan. 2007. *Rumus dan Data andalan Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2001. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
-2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Prehalindo
- 2008. *Organizational Behaviour (twelfth edition)*. New Jersey: Pearson, Prentice Hall
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
-2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik Jilid II*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian*. Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian: Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo.



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMMIT OTO *FINANCE* CABANG JEMBER”

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan PT. Summit OTO *Finance* Cabang Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Kuisisioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember. Adapun judul dari skripsi yang saya buat yakni “**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit OTO *Finance* Cabang Jember**”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan pribadi dan juga jawaban Bapak/ibu/Sdr/Sdri dalam memberikan kebenaran data pada peneliti. Atas kesediaan Bapak/ibu/Sdr/Sdri, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Hery Crissida

NIM. 090810201109

A. Budaya Organisasi (X₁)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Teman-teman anda sudah menaati aturan-aturan tentang perilaku yang berlaku pada PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember.				
2.	Teman-teman anda sudah melaksanakan norma-norma yang ada pada PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember.				
3.	Teman-teman anda selalu memperhatikan nilai-nilai dominan (seperti absensi, efisiensi, produktivitas kerja) pada PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember.				
4.	Teman-teman anda selalu melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember.				
5.	Teman-teman anda selalu menaati peraturan yang ada terlebih untuk karyawan baru pada PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember.				
6.	Teman-teman anda memiliki hubungan relasi yang baik antar karyawan, pelanggan ataupun pihak luar perusahaan.				

B. Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Penerangan ruangan yang ada di dalam perusahaan anda sudah memenuhi standar pada PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember.				
2.	Suhu udara yang ada di dalam perusahaan mendukung kinerja karyawan dalam bekerja pada PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember.				
3.	Kantor PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember dapat meredam suara bising dari lingkungan luar				
4.	Penggunaan warna layout pada PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember membuat anda nyaman bekerja				
5.	PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember memiliki ruang gerak yang cukup besar sehingga nyaman untuk ditempati				
6.	PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember sudah memberikan jaminan keamanan ketika anda melakukan pekerjaan anda.				
7.	Hubungan intern karyawan yang tercipta pada PT. Summit OTO <i>Finance</i> Cabang Jember. anda sudah harmonis.				

C. Disiplin Kerja (X₃)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Teman-teman anda selalu memperhatikan frekuensi kehadiran ketika bekerja				
2.	Teman-teman anda memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi ketika menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan				
3.	Teman-teman anda sudah menjalankan standart operasional kerja seperti aturan dan pedoman kerja sesuai yang diberikan perusahaan				
4.	Teman-teman anda selalu menaati peraturan perusahaan yang sudah menjadi budaya di dalam perusahaan				
5.	Teman-teman anda selalu memperhatikan etika kerja ketika di dalam maupun di luar kantor				

D. Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Teman anda selalu mengedepankan mutu atau kualitas di setiap pekerjaan.				
2	Teman anda selalu berusaha menyelesaikan target yang sudah masing-masing diberikan				
3	Teman anda selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
4	Teman anda selalu menggunakan sumber daya (fasilitas dari perusahaan) yang ada untuk meminimalisir biaya				
5	Teman anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan				
6	Teman-teman anda memiliki perilaku atau kepribadian diri yang etis di tempat kerjanya				

“ TERIMA KASIH “

Tabulasi Jawaban Responden

NO	X1 .1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	X 3. 5
1	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	1	3	2	3	3
2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	4	3	4	3	3	3	2
3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3
4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3
5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1
6	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2
7	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2
8	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	4	2	3	3	2
9	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3
10	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3
11	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2
12	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
13	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3
14	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3
15	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1
16	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3
17	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3
18	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2
20	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	1	2	2
21	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3
22	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2
23	3	4	3	2	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2
24	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	1
25	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
26	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
27	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3
28	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2
30	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
31	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2
33	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
34	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2
35	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
36	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1
37	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2
41	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
42	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	1
43	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
44	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	1	3	2

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1	4	2	3	3	2	3
2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	2	3	2
4	3	3	3	2	3	3
5	3	3	3	3	2	3
6	3	3	2	3	3	3
7	3	2	1	2	3	2
8	3	3	3	2	3	3
9	4	3	3	3	3	2
10	3	3	3	2	3	2
11	3	3	2	3	2	3
12	1	2	3	3	3	2
13	3	3	2	2	3	2
14	2	2	2	3	2	2
15	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	2	3	3
17	4	2	2	3	4	3
18	3	2	2	2	3	2
19	3	3	3	3	3	2
20	3	3	2	3	2	3
21	3	2	3	2	2	3
22	3	3	2	3	4	2
23	2	3	3	2	2	2
24	2	2	3	3	2	3
25	3	3	2	3	3	2
26	3	3	2	3	2	2
27	3	3	3	3	2	2
28	3	3	3	2	2	3
29	1	2	3	3	3	3
30	3	3	2	2	3	3
31	3	3	3	3	3	2
32	3	3	3	3	3	3
33	3	2	2	2	3	3
34	1	2	3	3	2	2
35	3	3	1	3	3	2
36	3	3	3	3	3	2
37	3	2	3	3	4	3
38	3	2	2	3	3	3
39	3	3	2	3	3	3
40	2	3	3	3	3	2
41	3	3	2	2	3	3
42	3	3	2	3	3	2
43	2	2	3	3	3	2
44	4	2	3	3	3	3

Karakteristik Responden

No. Responden	Umur	Jenis Kelamin
1	34	Pria
2	26	Pria
3	30	Pria
4	28	Pria
5	25	Pria
6	27	Pria
7	27	Pria
8	28	Wanita
9	31	Wanita
10	30	Wanita
11	31	Pria
12	26	Pria
13	25	Pria
14	30	Pria
15	28	Pria
16	29	Pria
17	33	Pria
18	32	Pria
19	26	Pria
20	30	Pria
21	28	Pria
22	29	Wanita
23	32	Wanita
24	29	Wanita
25	28	Wanita
26	24	Wanita
27	26	Wanita
28	26	Wanita
29	25	Wanita
30	26	Pria
31	30	Pria
32	27	Pria
33	32	Pria
34	28	Pria
35	27	Pria
36	26	Pria
37	30	Pria
38	31	Pria
39	37	Pria
40	28	Pria
41	30	Wanita
42	31	Wanita
43	26	Wanita
44	25	Wanita

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5
X1_1	Pearson Correlation	1	-.183	-.160	-.081	.458**
	Sig. (2-tailed)		.236	.299	.602	.002
	N	44	44	44	44	44
X1_2	Pearson Correlation	-.183	1	-.263	.399**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.236		.084	.007	.007
	N	44	44	44	44	44
X1_3	Pearson Correlation	-.160	-.263	1	-.660**	-.660**
	Sig. (2-tailed)	.299	.084		.000	.000
	N	44	44	44	44	44
X1_4	Pearson Correlation	-.081	.399**	-.660**	1	.137
	Sig. (2-tailed)	.602	.007	.000		.374
	N	44	44	44	44	44
X1_5	Pearson Correlation	.458**	.399**	-.660**	.137	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.000	.374	
	N	44	44	44	44	44
X1_6	Pearson Correlation	.552**	.331*	-.795**	.363*	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.015	.000
	N	44	44	44	44	44
X1Total	Pearson Correlation	.523**	.680**	-.568**	.447**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000
	N	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1_6	X1Total
X1_1	Pearson Correlation	.552**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	44	44
X1_2	Pearson Correlation	.331*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000
	N	44	44
X1_3	Pearson Correlation	-.795**	-.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	44	44
X1_4	Pearson Correlation	.363*	.447**
	Sig. (2-tailed)	.015	.002
	N	44	44
X1_5	Pearson Correlation	.830**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	44	44
X1_6	Pearson Correlation	1	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
X1Total	Pearson Correlation	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6
X2_1	Pearson Correlation	1	-.183	-.160	-.081	.458**	.552**
	Sig. (2-tailed)		.236	.299	.602	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X2_2	Pearson Correlation	-.183	1	-.263	.399**	.399**	.331*
	Sig. (2-tailed)	.236		.084	.007	.007	.028
	N	44	44	44	44	44	44
X2_3	Pearson Correlation	-.160	-.263	1	-.660**	-.660**	-.795**
	Sig. (2-tailed)	.299	.084		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X2_4	Pearson Correlation	-.081	.399**	-.660**	1	.137	.363*
	Sig. (2-tailed)	.602	.007	.000		.374	.015
	N	44	44	44	44	44	44
X2_5	Pearson Correlation	.458**	.399**	-.660**	.137	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.000	.374		.000
	N	44	44	44	44	44	44
X2_6	Pearson Correlation	.552**	.331*	-.795**	.363*	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.015	.000	
	N	44	44	44	44	44	44
X2_7	Pearson Correlation	1.000**	-.183	-.160	-.081	.458**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.236	.299	.602	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X2Total	Pearson Correlation	.703**	.518**	.517**	.351*	.782**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.019	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2_7	X2Total
X2_1	Pearson Correlation	1.000**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	44	44
X2_2	Pearson Correlation	-.183	.518**
	Sig. (2-tailed)	.236	.000
	N	44	44
X2_3	Pearson Correlation	-.160	-.517**
	Sig. (2-tailed)	.299	.000
	N	44	44
X2_4	Pearson Correlation	-.081	.351*
	Sig. (2-tailed)	.602	.019
	N	44	44
X2_5	Pearson Correlation	.458**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	44	44
X2_6	Pearson Correlation	.552**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	44	44
X2_7	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
X2Total	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6
X3_1	Pearson Correlation	1	-.183	-.160	-.081	.458**	.552**
	Sig. (2-tailed)		.236	.299	.602	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X3_2	Pearson Correlation	-.183	1	-.263	.723**	.399**	.331*
	Sig. (2-tailed)	.236		.084	.000	.007	.028
	N	44	44	44	44	44	44
X3_3	Pearson Correlation	-.160	-.263	1	-.280	-.660**	-.795**
	Sig. (2-tailed)	.299	.084		.065	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X3_4	Pearson Correlation	-.081	.723**	-.280	1	.233	.363*
	Sig. (2-tailed)	.602	.000	.065		.128	.015
	N	44	44	44	44	44	44
X3_5	Pearson Correlation	.458**	.399**	-.660**	.233	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.000	.128		.000
	N	44	44	44	44	44	44
X3_6	Pearson Correlation	.552**	.331*	-.795**	.363*	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.015	.000	
	N	44	44	44	44	44	44
X3_7	Pearson Correlation	1.000**	-.183	-.160	-.081	.458**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.236	.299	.602	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X3_8	Pearson Correlation	1.000**	-.183	-.160	-.081	.458**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.236	.299	.602	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X3Total	Pearson Correlation	.767**	.448**	-.352*	.465**	.738**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.019	.001	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3_7	X3_8	X3Total
X3_1	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	44	44	44
X3_2	Pearson Correlation	-.183	-.183	.448**
	Sig. (2-tailed)	.236	.236	.002
	N	44	44	44
X3_3	Pearson Correlation	-.160	-.160	-.352*
	Sig. (2-tailed)	.299	.299	.019
	N	44	44	44
X3_4	Pearson Correlation	-.081	-.081	.465**
	Sig. (2-tailed)	.602	.602	.001
	N	44	44	44
X3_5	Pearson Correlation	.458**	.458**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000
	N	44	44	44
X3_6	Pearson Correlation	.552**	.552**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	44	44	44
X3_7	Pearson Correlation	1	1.000**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	44	44	44
X3_8	Pearson Correlation	1.000**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	44	44	44
X3Total	Pearson Correlation	.767**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	Pearson Correlation	1	-.183	-.160	-.081	.458**
	Sig. (2-tailed)		.236	.299	.602	.002
	N	44	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	-.183	1	-.263	.399**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.236		.084	.007	.007
	N	44	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	-.160	-.263	1	-.660**	-.660**
	Sig. (2-tailed)	.299	.084		.000	.000
	N	44	44	44	44	44
Y4	Pearson Correlation	-.081	.399**	-.660**	1	.137
	Sig. (2-tailed)	.602	.007	.000		.374
	N	44	44	44	44	44
Y5	Pearson Correlation	.458**	.399**	-.660**	.137	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.000	.374	
	N	44	44	44	44	44
Y6	Pearson Correlation	.552**	.331*	-.795**	.363*	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.005	.000
	N	44	44	44	44	44
YTotal	Pearson Correlation	.523**	.680**	-.568**	.447**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000
	N	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y6	YTotal
Y1	Pearson Correlation	.552**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	44	44
Y2	Pearson Correlation	.331*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000
	N	44	44
Y3	Pearson Correlation	-.795**	-.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	44	44
Y4	Pearson Correlation	.363*	.447**
	Sig. (2-tailed)	.015	.002
	N	44	44
Y5	Pearson Correlation	.830**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	44	44
Y6	Pearson Correlation	1	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
YTotal	Pearson Correlation	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
RELIABILITY /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1Total /SCALE('ALL  
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	7

```
RELIABILITY /VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2Total  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	8

```
RELIABILITY /VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_5 X3_6 X3_7 X3_8 X3Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	9

```
RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 YTotal /SCALE('ALL VARIABLES')
ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	7

NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1Total X2Total X3Total YTotal /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1Total	X2Total	X3Total	YTotal
	N	44	44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.4091	19.6591	22.9091	18.3191
	Std. Deviation	1.46940	1.64166	2.07777	1.56930
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.179	.162	.142	.184
	Positive	.143	.133	.142	.143
	Negative	-.181	-.162	-.126	-.187
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.212	1.076	.940	1.162
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.103	.197	.340	.119

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```
REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT YTotal /METHOD=ENTER
X1Total X2Total X3Total /RESIDUALS DURBIN /SAVE RESID.
```

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3Total, X2Total, X1Total ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.271 ^a	.073	.004	1.36686	2.085

a. Predictors: (Constant), X3Total, X2Total, X1Total

b. Dependent Variable: YTotal

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.904	3	1.968	1.053	.380 ^a
	Residual	74.733	40	1.868		
	Total	80.636	43			

a. Predictors: (Constant), X3Total, X2Total, X1Total

b. Dependent Variable: YTotal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.179	4.504		4.036	.000
	X1Total	-.021	.159	-.021	-.132	.896
	X2Total	.100	.131	.120	.764	.450
	X3Total	-.148	.102	-.224	-1.443	.157

a. Dependent Variable: YTotal

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1Total	.919	1.088
	X2Total	.946	1.057
	X3Total	.960	1.042

a. Dependent Variable: YTotal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.044	2.299		1.759	.086
	X1Total	.141	.081	.232	1.739	.090
	X2Total	-.253	.067	-.499	-3.799	.000
	X3Total	-.016	.052	-.040	-.309	.759

a. Dependent Variable: ABRES

```

COMPUTE BOBOT=1 / SQRT (ABS (PRE_1)). EXECUTE. COMPUTE X1Total_New=X1Total * BOBOT.
EXECUTE. COMPUTE X2Total_New=X2Total * BOBOT. EXECUTE. COMPUTE
X3Total_New=X3Total * BOBOT. EXECUTE. COMPUTE YTotal_New=YTotal * BOBOT. EXECUTE.
REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT YTotal_New
/METHOD=ENTER X1Total_New X2Total_New X3Total_New /RESIDUALS DURBIN.

```

Regression Weight Least Square (WLS)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3Total_New, X1Total_New, X2Total_New ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.990 ^a	.980	.979	1.33990	2.152

a. Predictors: (Constant), X3Total_New, X1Total_New, X2Total_New

b. Dependent Variable: YTotal_New

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.279	3	177.426	55.826	.000 ^a
	Residual	71.813	40	1.795		
	Total	604.092	43			

a. Predictors: (Constant), X3Total_New, X1Total_New, X2Total_New

b. Dependent Variable: YTotal_New

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.263	.669		4.877	.000
	X1Total_New	.300	.174	.273	1.722	.093
	X2Total_New	.417	.135	.528	1.595	.000
	X3Total_New	.219	.165	.242	1.534	.069

a. Dependent Variable: YTotal_New

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1Total_New	.768	1.303
	X2Total_New	.922	1.085
	X3Total_New	.849	1.178

a. Dependent Variable: YTotal_New