

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Bina San Prima adalah distributor layanan kesehatan, produk konsumen dan bahan baku nasional, didirikan pada tahun 1994 dengan manajemen berorientasi layanan kepada Pelanggan dan Prinsipal, untuk memastikan layanan berkualitas tinggi diberikan secara bersamaan. Kantor pusatnya berlokasi di Bandung, Indonesia, dan mengoperasikan jaringan 45 cabang, 36 depo, dan 19 subdistributor pada tahun 2021 di seluruh Indonesia. PT Bina San Prima sendiri memiliki Visi yaitu Menjadi distributor terbaik dan terfavorit terutama dalam memberikan pelayanan melalui manajemen yang solid dan profesional untuk memberikan nilai tambah yang signifikan bagi keuntungan pelanggan dan principal. Serta Misi Secara terus menerus melakukan perbaikan dalam manajemen distribusi untuk mencapai pelaksanaan distribusi yang baik berdasarkan sistem informasi, Memperkuat jaringan dan area distribusi, Memelihara pertumbuhan produk principal dalam hal ketersediaan produk dan nilai penjualan.

B. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang dipakai untuk penelitian dalam pengujian data. Peneliti berusaha mencari penjelasan atau kondisi responden sampel dalam penelitian ini. Data yang pakai untuk penelitian ini

berasal dari responden, yakni PT Bina San Prima. Sampel penelitian terdiri dari 59 responden, yang dilihat dari beberapa karakteristik termasuk jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Hasil penelitian terhadap karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin digunakan agar dapat melihat dan membandingkan apakah ada perbedaan produktivitas antara laki-laki dan perempuan pada PT Bina San Prima. Berikut ini adalah tabel presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	36	61%
2.	Perempuan	23	39%
	Total	59	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.1 diatas dapat dikatakan bahwa hasil karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden, berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 atau dengan presentase 61%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang atau presentase 39%. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

2. Jenis Pendidikan

Karakteristik berdasarkan pendidikan karyawan PT Bina San Prima. Berikut ini merupakan pendidikan terakhir karyawan:

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah responden	Presentase
1	SMA	28	47,5%
2	D1-D3	11	18,6%
3	S1	20	33,9%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.2 diatas dapat dikatakan bahwa hasil karakteristik berdasarkan pendidikan. Didapatkan hasil bahwa responden SMA mendominasi yakni sebanyak 28 orang atau 47,5%. D1-D3 hanya sebanyak 11 orang atau 18,6% dan 20 orang adalah S1 atau 33,9%. Disimpulkan bahwa SMA menjadi yang terbanyak yakni 28 orang.

3. Masa Kerja

Karakteristik berdasarkan masa kerja karyawan PT Bina San Prima. Berikut ini adalah tabel presentase jumlah responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4. 3 Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah responden	presentase
1	1-2	24	30,5%
2	3-5	10	25,4%
3	5>	25	44,1%

Sumber : Data di olah 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.3 diatas dapat dikatakan bahwa hasil karakteristik berdasarkan masa kerja. Mayoritas responden memiliki masa kerja 1-2 tahun yakni 24 orang. Dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 10 orang dan 25 orang bekerja sudah lebih dari 5 tahun.

C. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Budaya Organisasi

		Budaya Organisasi (X1)				Rata-Rata
		(Abane et al., 2022)				
No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	S	SS	
		1	2	3	4	
Konsistensi						
1.	Karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun diberikan kesempatan yang cukup untuk mengambil keputusan pekerjaan di PT Bina San Prima	5	10	17	27	3,118644
2.	Karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun bisa membangun organisasi dengan tim di PT Bina San Prima	5	10	19	25	3,084746
3.	Semua karyawan bersemangat bekerja di PT Bina San Prima Cabang Madiun	6	10	17	26	3,067797
4.	Semua karyawan mempunyai kepentingan dalam PT Bina San Prima Cabang Madiun	6	7	20	26	3,118644
Keterlibatan						
5.	Semua karyawan memiliki budaya kuat yang konsisten di PT Bina San Prima	7	11	16	25	3
6.	Karyawan dapat terkoordinasi dengan baik saat bekerja di PT Bina San Prima	7	9	17	26	3,050847
7.	Semua karyawan dapat terintergrasi dengan baik saat bekerja di PT Bina San Prima	1	12	19	27	3,220339
Kemampuan Beradaptasi						
8.	Karyawan mampu beradaptasi dengan pelanggan saat bekerja di PT Bina San Prima	5	11	17	26	3,084746
9.	Karyawan memiliki kemampuan untuk mengambil risikodari kegagalan serta dapat melakukan perubahan	7	9	17	26	3,050847
10.	Karyawan dapat belajar dari kegagalan saat melakukan pekerjaan di PT Bina San Prima	6	10	18	25	3,050847

11.	Karyawan dapat melakukan perubahan pada saat bekerja di PT Bina San Prima	5	11	19	24	3,050847
12.	Karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun dapat memodifikasi sistem untuk dapat meningkatkan kemampuan di PT Bina San Prima	5	14	18	22	2,966102
13.	Karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun secara keseluruhan dapat memberi nilai kepada pelanggan	6	12	18	23	2,983051
Misi						
14.	Karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun memiliki arah yang jelas untuk mendefinisikan tujuan	5	15	16	23	2,966102
15.	Karyawan dapat sasaran strategis PT Bina San Prima dapat mengungkapkan visi di masa depan	5	15	18	21	2,932203

Sumber :Data di Olah, 2024

Berdasarkan jawaban responden dalam pernyataan kuisioner, hasilnya adalah pernyataan Saya dapat terintergrasi dengan baik saat bekerja di PT Bina San Prima menjadi indikator dengan skor tertinggi yakni 3,220, adapun memiliki skor terendah yakni 2,932 dengan pernyataan Saya merasa sasaran strategis PT Bina San Prima dapat mengungkapkan visi di masa depan.

Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Kompensasi (X2) (Permatahati & Indiyati, 2024)						
No.	Pernyataan	Penilaian				Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	
		1	2	3	4	
Gaji atau upah						
16.	Seluruh karyawan menerima gaji di PT Bina San Prima sesuai dengan kesepakatan peraturan perundang-undangan	3	13	19	24	3,084746
17.	Seluruh karyawan menerima gaji di PT Bina San Prima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki	3	13	21	22	3,050847

18.	Karyawan menerima gaji di PT Bina San Prima berdasarkan jam kerja	3	13	22	21	3,033898
Insentif						
19.	Semua karyawan menerima insentif di PT Bina San Prima secara terpisah dari gaji yang diberikan oleh perusahaan	3	11	23	22	3,084746
Tunjangan						
20.	Semua karyawan menerima tunjangan asuransi kesehatan dari PT Bina San Prima	2	12	24	21	3,084746
21.	Karyawan menerima program pensiun dari PT Bina San Prima	3	15	22	19	2,966102
Fasilitas						
22.	Karyawan menerima fasilitas selama bekerja di PT Bina San Prima	3	13	22	21	3,033898

Sumber : Data di Olah, 2024

Berdasarkan jawaban responden, hasilnya mayoritas responden merasa Saya menerima insentif di PT Bina San Prima secara terpisah dari gaji yang diberikan oleh perusahaan, memberikan skor rata-rata tertinggi yakni 3,084. Sehingga dari jawaban tersebut diartikan bahwa perusahaan memberikan fasilitas seperti tunjangan, asuransi, dan jaminan lainnya. Berbanding terbalik pernyataan, Saya menerima program pensiun dari PT Bina San Prima, yang memiliki skor rata-rata terendah yakni 2,966. Pernyataan ini dirasa responden bahwa tidak semua karyawan memperoleh pensiun hanya staf yang bekerja diatas 15 tahun yang memperoleh pensiun.

Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Displin kerja

		Disiplin Kerja (X3) (Butar Butar & Nuridin, 2022)				Rata-Rata
No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	S	SS	
		1	2	3	4	
	Tiba di tempat kerja tepat waktu					

23.	Karyawan datang tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan di PT Bina San Prima	5	11	19	24	3,050847
24.	Karyawan dapat bekerja secara profesionalitas di PT Bina San Prima	6	12	20	21	2,949153
Pulang kerja tepat waktu						
25.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sehingga dapat pulang tepat waktu di PT Bina San Prima	11	10	18	20	2,79661
26.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu pulang yang telah di tentukan oleh PT Bina San Prima	8	9	19	23	2,966102
27.	Karyawan dapat pulang kerja sesuai dengan waktu pulang di PT Bina San Prima	5	10	21	23	3,050847
Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku						
28.	Karyawan melihat disiplin kerja tinggi dari sikap karyawan PT Bina San Prima	5	11	19	24	3,050847
29.	Karyawan patuh pada peraturan PT Bina San Prima	5	12	18	24	3,033898
30.	Karyawan dapat memahami segala peraturan di PT Bina San Prima	5	13	18	23	3
Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan						
31.	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan di PT Bina San Prima	2	12	21	24	3,135593
32.	Karyawan dapat bertanggung jawab dalam bekerja di PT Bina San Prima	4	12	18	25	3,084746
Memakai seragam seragam kerja sesuai peraturan						
33.	Karyawan selalu menggunakan seragam yang diberikan oleh PT Bina San Prima	5	14	16	24	3
34.	Karyawan dapat berpakaian rapi di PT Bina San Prima	5	13	17	24	3,016949
Selesaikan tugas pekerjaan setiap hari						
35.	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan di PT Bina San Prima	6	12	19	22	2,966102
36.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP di PT Bina San Prima	4	12	21	22	3,033898

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan jawab responden, responden merasa Saya menyelesaikan tugas yang diberikan di PT Bina San Prima, dengan skor rata-rata 3,644. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan. Namun dari variabel disiplin kerja dengan pernyataan Saya datang tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan di PT Bina San Prima, memiliki skor terendah yakni hanya 3,355. Responden merasa masih ada beberapa karyawan yang telat datang.

Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan

Produktivitas Karyawan (Sundjoto & Rahayu, 2023)							Rata-Rata
No.	Pernyataan	Penilaian					
		STS	TS	S	SS		
		1	2	3	4		
Kemampuan							
37.	Karyawan bisa mencapai volume kerja yang sesuai harapan PT Bina San Prima.	5	11	20	23	3,033898	
38.	Karyawan dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target PT Bina San Prima	5	13	19	22	2,983051	
Kualitas Kerja							
39.	Karyawan memiliki keahlian sesuai dengan pekerjaan di PT Bina San Prima	6	13	19	21	2,932203	
40.	Karyawan dapat menyelesaikan kewajiban di PT Bina San prima	8	11	19	21	2,898305	
41.	Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan mengutamakan kualitas di PT Bina San Prima	6	10	20	23	3,016949	
Waktu Penyelesaian							
42.	Karyawan selalu berusaha agar pekerjaan selesai dengan target yang diberikan oleh PT Bina San Prima	8	10	18	23	2,949153	

43.	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh PT Bina San Prima	5	11	19	24	3,050847
-----	---	---	----	----	----	----------

Sumber: Data di olah, 2024

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan jawab responden, bahwa mayoritas responden tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh PT Bina San Prima. Hal tersebut sesuai rata-rata tertinggi yakni 3,050. Adapun skor terendah yakni pernyataan Saya dapat menyelesaikan kewajiban di PT Bina San prima, dengan skor rata-rata 2,898.

D. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menunjukkan kevalidan atau kesahihan pada suatu instrumen penelitian. Menurut pernyataan Sugiono (2020), instrumen akan dinyatakan valid jika dapat mengukur apa yang akan diukur. Hasil dari uji validitas sendiri tidak berlaku secara universal, artinya instrumen dapat nilai valid yang tinggi untuk waktu dan tempat yang tidak sama. Uji validitas berpedoman pada nilai r tabel dan r hitung. Apabila r hitung \geq r tabel, maka indikator dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka indikator dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	r hitung > r tabel		
X1.1	1,000	0,2520	Valid
X1.2	0,910	0,2520	Valid
X1.3	0,872	0,2520	Valid
X1.4	0,929	0,2520	Valid

X1.5	0,817	0,2520	Valid
X1.6	0,852	0,2520	Valid
X1.7	0,641	0,2520	Valid
X1.8	0,912	0,2520	Valid
X1.9	0,836	0,2520	Valid
X1.10	0,881	0,2520	Valid
X1.11	0,882	0,2520	Valid
X1.12	0,754	0,2520	Valid
X1.13	0,784	0,2520	Valid
X1.14	0,775	0,2520	Valid
X1.15	0,723	0,2520	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.8 di atas, mampu terlihat bahwasanya seluruh uji pada soal variabel X1 yaitu variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 15 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r tabel 0,2520, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu diterapkan dan dapat dipercaya dalam data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel kompensasi (X2) mampu terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	r hitung > r tabel		
X2.1	1,000	0,2520	Valid
X2.2	0,980	0,2520	Valid
X2.3	0,970	0,2520	Valid
X2.4	0,958	0,2520	Valid
X2.5	0,914	0,2520	Valid
X2.6	0,893	0,2520	Valid
X2.7	0,970	0,2520	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.9 di atas, mampu terlihat bahwasanya seluruh uji pada soal variabel X2 yaitu variabel kompensasi menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 7 soal

angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r tabel 0,2520, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu diterapkan dan dapat dipercaya dalam data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel disiplin kerja (X3) mampu terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	r hitung > r tabel		
X3.1	1,000	0,2520	Valid
X3.2	0,898	0,2520	Valid
X3.3	0,744	0,2520	Valid
X3.4	0,914	0,2520	Valid
X3.5	0,796	0,2520	Valid
X3.6	0,909	0,2520	Valid
X3.7	0,919	0,2520	Valid
X3.8	0,902	0,2520	Valid
X3.9	0,857	0,2520	Valid
X3.10	0,945	0,2520	Valid
X3.11	0,904	0,2520	Valid
X3.12	0,893	0,2520	Valid
X3.13	0,853	0,2520	Valid
X3.14	0,915	0,2520	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.10 di atas, mampu terlihat bahwasanya seluruh uji pada soal variabel X3 yaitu variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 14 (empat belas) soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r tabel 0,2520 , maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu diterapkan dan dapat dipercaya dalam data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel produktivitas karyawan (Y) mampu terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	r hitung > r tabel		
Y.1	1,000	0,2520	Valid
Y.2	0,919	0,2520	Valid
Y.3	0,845	0,2520	Valid
Y.4	0,756	0,2520	Valid
Y.5	0,919	0,2520	Valid
Y.6	0,864	0,2520	Valid
Y.7	0,973	0,2520	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.11 di atas, mampu terlihat bahwasanyaseluruh uji pada soal variabel Y yaitu variabel produktivitas karyawan menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 7 (tujuh) soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r tabel 0,2520, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu diterapkan dan dapat dipercaya dalam data penelitian ini.

E. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data yang digunakan untuk mengukur kuisisioner yang menjadi indikator dari variabel (Sugiono, 2020). Kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila hasil dari pengukuran menunjukkan hasil yang sama dan stabil atau konsisten dalam kurun waktu yang berbeda. Dalam pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Conbach Alpha* (α), dimana variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Conbach Alpha* (α) > 0,6 (Sugiono, 2020)

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	CronbachAlpha	Keterangan
X1	0,981	0,6	Reliabel
X2	0,986	0,6	Reliabel
X3	0,981	0,6	Reliabel
Y	0,973	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh kuesioner pada variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

F. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal, sehingga dalam pemilihan statistika dapat dilakukan dengan tepat. Model regresi yang baik jika dapat menghasilkan distribusi data normal atau yang mendekati normal dengan signifikansi $> 0,05$ atau 5% (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 13 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	59	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35695323
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,042
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z	,654	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,786	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan uji *KolmogorovSmirnov* diperoleh temuan penelitian bahwa model regresi mempunyai residual yang berdistribusi normal, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = $0.786 > 0.05$

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukannya korelasi antar variabel bebas. Cara melihat apakah terjadi penyimpangan atau tidak adalah dengan memperhatikan jika nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 , maka dapat dikatakan terjadinya multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 , maka dapat dikatakan tidak ada terjadinya multikolinieritas (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 14 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-1,377	,928		-1,484	,144		
1 TotalX1	,047	,036	,096	1,308	,196	,148	6,747
TotalX2	,015	,031	,014	,476	,636	,965	1,037
TotalX3	,469	,039	,888	12,121	,000	,147	6,789

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh temuan uji Multikolinieritas yang disajikan di atas, maka diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

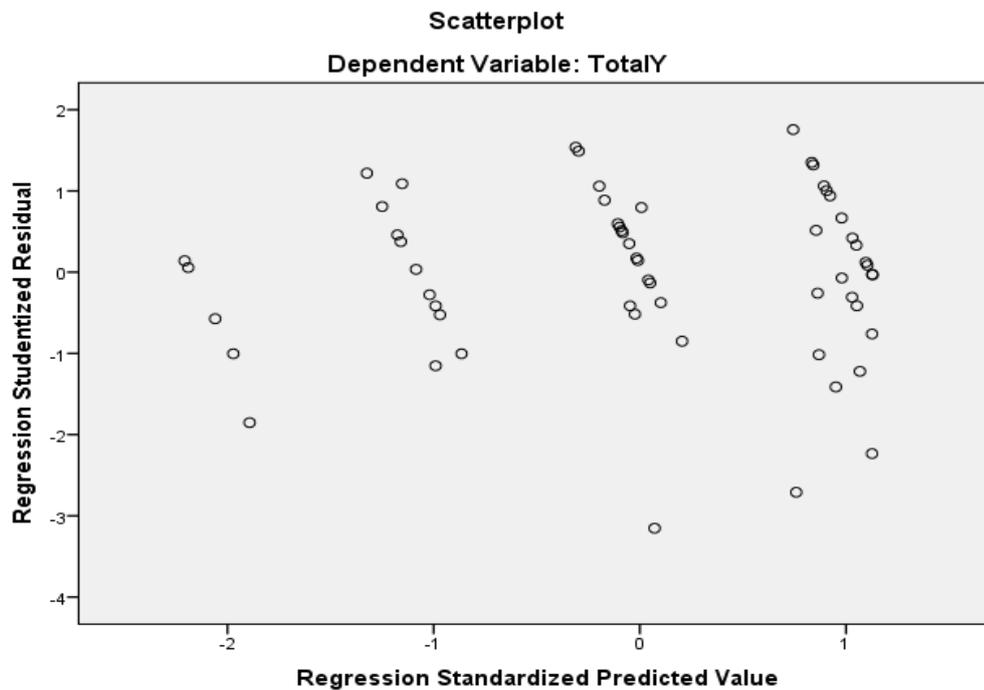
- k. Variabel budaya organisasi bebas dari masalah Multikolinieritas, temuan ini di buktikan dengan koefisien $VIF = 6,747 < 10$
- l. Variabel kompensasi bebas dari masalah Multikolinieritas, temuan ini di buktikan dengan koefisien $VIF = 1,037 < 10$
- m. Variabel disiplin kerja bebas dari masalah Multikolinieritas, temuan ini di buktikan dengan koefisien $VIF = 6,789 < 10$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah uji klasik dalam regresi untuk memastikan bahwa tidak terjadi *varians* yang berbeda di antara responden penelitian dalam memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik *Scatterplot* dengan dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan program *SPSS* adalah sebagai berikut.



Gambar 4. 1 Uji Heterokedastistas

Sumber: SPSS 21, 2024

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot menunjukkan dapat dilihat bahwa tingkat penyebaran data dalam penelitian menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi diantara anggota atau data observasi yang terletak berderetan. Untuk

mendeteksi adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika angka DU diatas DW dan $3 - DW$ berarti ada autokorelasi positif
- b) Jika angka DU dibawah DW dan $3 - DW$, berarti tidak ada terautokorelasi

Tabel 4. 15 Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,978 ^a	,956	,954	1,39347	1,531

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas nilai Durbin Watson, pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 59 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), serta (du) sebesar 1.4745, Karena nilai DW 1,531 lebih besar dari batas atas (du) 1,4745 dan kurang dari $4 - 1.4745$ (3,4745), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila peneliti ingin memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor predictor yang dimanipulasi (Ghozali, 2018). Dapat dikatakan bahwa nilai variabel Y ditentukan berdasarkan nilai-nilai dari variabel X yang

terdiri dari dua atau lebih variabel. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi berganda dilakukan apabila penelitian memiliki jumlah variabel bebas minimal dua variabel.

Tabel 4. 16 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-1,377	,928		-1,484	,144
1	TotalX1	,047	,036	,096	1,308	,196
	TotalX2	,015	,031	,014	,476	,636
	TotalX3	,469	,039	,888	12,121	,000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber:SPSS21, 2024

Dari tabel diatas hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam model berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -1,377 + 0,047 * X_1 + 0,015 * X_2 + 0,469 * X_3$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

A = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X1 = Budaya organisasi

X2 = Kompensasi

X3 = Displin kerja

e = Error/residual

Berdasarkan persamaan yang dirumuskan di atas, maka dapat di tuliskan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,377 + 0,047 * X1 + 0,015* X2 + 0,469*X3$$

- 1) Ketika keseluruhan variabel bebas yang digunakan pada penelitian bernilai konstan atau 0, maka produktivitas karyawan akan mempunyai koefisien sebesar -1,377.
- 2) Setiap kenaikan satu satuan pada variabel budaya organisasi, dan variabel lain bernilai konstan atau 0, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.047.
- 3) Setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi, dan variabel lain bernilai konstan atau 0, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.015.
- 4) Setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja, dan variabel lain bernilai konstan atau 0, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.469.

G. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan derajat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,377	,928		-1,484	,144
1 TotalX1	,047	,036	,096	1,308	,196
TotalX2	,015	,031	,014	,476	,636
TotalX3	,469	,039	,888	12,121	,000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: SPSS21, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan di atas, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, temuan ini dibuktikan dengan t hitung = 1,308, t tabel = 1,671 serta koefisien sig = 0.196 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H_1 **hipotesis ditolak** yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Variabel kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, temuan ini dibuktikan dengan t hitung = 0,476, t tabel = 1,671 serta koefisien sig = 0.636 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H_2 **hipotesis ditolak** yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, temuan ini dibuktikan dengan t hitung = 12.12, t tabel = 1,671 serta koefisien sig = 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H_3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar sumbangsih pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,456	,427	,84046

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh temuan penelitian bahwa variabel bebas yang digunakan memberikan pengaruh sebesar 45,6%, yang dibuktikan dengan R square = 0.456.

I. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh temuan bahwa variabel budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini dibuktikan dengan koefisien

beta = 0.096 serta koefisien sig = 0.196 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H_1 yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pada PT Bina San Prima Cabang Madiun budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil survei pada karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun diketahui bahwa konsistensi budaya organisasi sudah diterapkan dengan baik oleh karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun. Selain itu aspek lain pada keterlibatan dan kemampuan beradaptasi juga sudah telah diterapkan dengan baik oleh karyawan, tetapi pada aspek misi belum dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan di PT Bina San Prima Cabang Madiun.

Penelitian oleh Aris *et al.*, (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan kebiasaan budaya organisasi yang selalu berulang pada karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun sehingga tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada saat bekerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh temuan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dibuktikan dengan koefisien beta = 0,014 serta koefisien sig = 0.636 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H₂ yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan atas jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan pemberian kompensasi, semata-mata untuk membangun kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja (Suryadewi *et al.*, 2020).

Kompensasi yang diberikan oleh PT Bina San Prima Cabang Madiun kepada karyawan tidak tergantung pada cabang dan karyawan juga tidak mengandalkan pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga kompensasi tidak berpengaruh pada produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil survei pada karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun diketahui bahwa gaji atau upah yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu pada aspek insentif, tunjangan dan fasilitas juga sudah diberikan dengan baik oleh perusahaan.

Penelitian sebelumnya Hadari Nawawi, (2005), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

karyawan. Hal ini sesuai dengan kompensasi yang diberikan untuk karyawan PT Bina San Prima cabang Madiun yang tidak bergantung kepada produktivitas karyawan yang berada di cabang, sehingga tidak mengandalkan pada kompensasi yang diberikan perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh temuan bahwa variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0,888 serta koefisien sig = 0.000 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H_3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan jawab responden, responden merasa Saya menyelesaikan tugas yang diberikan di PT Bina San Prima, dengan skor rata-rata 3,135. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan. Tentunya hal tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sebab pekerjaan yang dilakukan haruslah sesuai dan tepat jika terburu-buru maka hasilnya akan kurang maksimal.

Penelitian sebelumnya oleh Andriyansyah & Mahfudiyanto (2019), menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Hidayat et al., (2019), menjelaskan bahwa meskipun disiplin kerja meningkat atau menurun, namun tidak serta merta dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas dalam suatu organisasi. Penelitian Ariani *et al.*, (2020), menyatakan disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Hasil ini diperoleh karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan adanya peraturan yang berlaku membuat karyawan harus mendisiplinkan dirinya, hal ini tentu membuat produktifitas kerja seorang karyawan akan menjadi lebih bagus.