

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia. Maksud hasil penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini kuesioner terbagi dalam tiga variable yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

5.1.1 Profil Perusahaan

Kolonel Jhr. Van Der Wijk, beliau adalah seorang militer Belanda yang menjadi orang pertama yang menggagaskan pembangunan jaringan jalan kereta api pertama pada tanggal 15 Agustus 1840, tujuannya agar dapat mengangkut hasil bumi serta bermanfaat bagi kepentingan pertahanan pada waktu itu. Belanda memang memiliki pandangan jauh ke depan soal masa depan transportasi Indonesia. Kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan kereta api di desa Kemijen, Jumat 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda Mr. L.A.J Baron Sloet Van Den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh “*Naamloze vennootschap Nederland Indische Spoorweg Maatschappij*” (NV. NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung (25 KM) dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu 10 Agustus 1867.

Keberhasilan swasta NV. NISM membangun jalan kereta api antara Kemijen-Tanggung, yang kemudian pada tanggal 10 Februari 1870 dapat menghubungkan kota Semarang-Surakarta (110 KM), akhirnya mendorong minat investor untuk membangun jalan kereta api di daerah lainnya.

Sampai dengan tahun 1939, panjang jalan kereta api di Indonesia mencapai 6.881 km. Tetapi, pada tahun 1950 panjangnya berkurang menjadi 5.910 km, kurang lebih 901 km raib, yang diperkirakan karena di bongkar semasa pendudukan Jepang dan diangkut ke Burma untuk pembangunan jalan kerta api di

sana. Kesuksesan pembangunan dan pemanfaatan jaringan transportasi kereta api yang dirasakan pemerintah kolonial Belanda maupun pihak-pihak swasta terpaksa berakhir setelah Jepang masuk ke Indonesia.

Jepang mempekerjakan orang-orang pribumi pada dinas kereta api bahkan ada yang menduduki jabatan tingkat menengah. Selain mengadakan penerimaan karyawan secara besar-besaran pada tahun 1942-1943, pemerintah Jepang juga menyelenggarakan semacam sekolah tinggi perkeretaapian dengan nama “*Kyo Syu Syo*” yang bertempat di Bandung. Berkat sekolah perkeretaapian tersebut, orang-orang Indonesia kemudian banyak menguasai berbagai hal yang berhubungan dengan kereta api. Bahkan, menjelang berakhirnya kekuasaan pemerintah Jepang, karyawan kereta api yang merupakan orang-orang Indonesia berjumlah kurang lebih 80.000 orang yang mayoritas sebagai karyawan rendah. Memasuki tahun 1945 barulah beberapa karyawan diangkat sebagai wakil jabatan tertentu mendampingi orang Jepang.

Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamkan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan kereta api yang tergabung dalam “Angkatan Moeda Kereta Api” (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah yang terjadipada tanggal 28 September 1945, pembacaan sikap oleh Ismangil dan sejumlah AMKA lainnya, menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1928 kekuasaan perkeretaapian berada ditangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperkenankan lagi ikut campur tangan dengan urusan perkeretaapian di Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai hari Kereta Api Indonesia, serta dibentuknya “Djawatan Kereta Api Republik Indonesia” (DKARI).

Meskipun DKARI telah terbentuk, namun tidak semua perusahaan kereta api menyatu. Sedikitnya ada 11 perusahaan kereta api swasta di Jawa dan satu perusahaan kereta api swasta (*Deli Spoorweg Maatschapij*) di Sumatera Utara yang masih terpisah dengan DKARI. Lima tahun kemudian, berdasarkan Pengumuman Menteri Perhubungan, Tenaga, dan Pekerjaan Umum No. 2 Tanggal 6 Januari 1950, ditetapkan bahwa 1 Januari 1950 DKARI dan “*Staat-spoor Wegen en Verenigde Spoorweg Bedrijf*” (SS/VS) digabung menjadi satu perusahaan

kereta api yang bernama “Djawatan Kereta Api” (DKA). Dalam rangka pembenahan badan usaha, pemerintah mengeluarkan UU No. 19 Tahun 1960, yang menetapkan usaha BUMN. Atas dasar UU ini, dengan Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1963, tanggal 25 Mei 1963 di bentuk “Perusahaan Negara Kereta Api” (PNKA), sehingga Djawatan Kereta Api dilebur kedalamnya. Sejak itu, semua perusahaan kereta api di Indonesia terkena “integrasi” ke dalam satu wadah PNKA, termasuk kereta api di Sumatera Utara yang sebelumnya dikelola oleh DSM (*Deli Spoorweg Maatschapij*).

Masih dalam rangka pembenahan BUMN, pemerintah mengeluarkan UU No. 9 Tahun 1969 tanggal 1 Agustus 1969, yang menetapkan jenis BUMN menjadi tiga, yaitu Perseroan, Perusahaan Umum, dan Perusahaan Jawatan. Sejalan dengan UU yang dimaksud berdasarkan Peraturan Pemerintahan No. 61 Tahun 1971 tanggal 15 September 1971, bentuk perusahaan PNKA mengalami perubahan menjadi “Perusahaan Jawatan Kereta Api”(PJKa). Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintahan No.57 Tahun 1990, pada tanggal 2 Januari 1991, PJKa mengalami perubahan menjadi Perusahaan Umum Kereta Api disingkat Perumka. Sejalan dengan perubahan status ini, kinerja perkeretaapian di Indonesia kian membaik. Kalau pada tahun 1990 PJKa rugi sebanyak Rp. 32,716 Milyar. Tahun kedua turun menjadi Rp. 2,536 Milyar, tahun ke tiga Rp. 1,098 Milyar dan untuk pertama kalinya dalam sejarah perkeretaapian Indonesia meraih laba sebesar Rp. 13 juta pada tahun 1993.

Pada tanggal 3 Februari 1998, pemerintah menetapkan pengalihan bentuk Perusahaan Umum (PERUM) Kereta Api menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Proses perubahan status perusahaan dari Perum menjadi Persero secara “*de-facto*” dilakukan tanggal 1 Juli 1999, saat Menhub Giri .S. Hadiharjono mengukuhkan susunan Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Bandung

5.1.1.1 Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Berdasarkan hasil rapat Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero), merubah visi dan misi yang lama menjadi visi dan misi yang baru, yakni Maklumat Direksi Nomor : 06/PR.006/KA-2008 menyebutkan bahwa, sejalannya

dengan arah dan startegi pengembangan (Restrukturisasi) perusahaan, maka sesuai kesepakatan pada tanggal 26 Mei 2008 di Bandung, Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) telah menetapkan VISI dan MISI perusahaan yang baru sebagai berikut :

Visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.

Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan, dan kenyamanan.

5.1.2 Gambaran Umum Responden

Untuk mendapat gambaran mengenai responden, dilihat berdasarkan : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Kuesioner yang disebar sebanyak 147. Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner sebanyak 147 eksemplar dengan demikian jumlah kuesioner yang di olah sebanyak 147 responden, maka dapat diketahui gambaran umum pegawaisebagai berikut :

Tabel 5.1
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
20-29 Tahun	39	31.20%
30-39 Tahun	58	46.40%
Lebih dari 40 Tahun	28	22.40%
Jumlah	147	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-39 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 31.20%,

responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 58 orang dengan persentase 46.40%, responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 22.40%, Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa responden memiliki rata-rata usia 30-39 Tahun.

Tabel 5.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	69	55.20%
Perempuan	56	45.80%
Jumlah`	147	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 69 responden laki-laki dengan persentase 55.20% dan 56 orang responden perempuan dengan persentase 45.80%. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	23	18.40%
D3	29	23.20%
S1	48	38.40%
Lainnya	25	20.00%
Jumlah	147	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 5.3 tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir SMA sebanyak 23 orang atau 18.40%, D3 sebanyak 29 orang atau 23.20%, S1 sebanyak 48 orang atau 38.40% dan lainnya sebanyak 25 orang atau 20.0%. Rata-rata PT. Kereta Api Indonesia berpendidikan S1.

Tabel 5.4
Data Responden Berdasarkan lama bekerja

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
<1 tahun	61	48.80%
1-5 tahun	47	37.60%
>5 tahun	17	13.60%
Jumlah	147	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 5.4 tersebut, dapat diketahui bahwa lamanya bekerja <1 tahun sebanyak 61 orang atau 48.80%, 1-5 tahun sebanyak 47 orang atau 37.60% dan >5 tahun sebanyak 17 orang atau 13.60%. Rata-rata pegawai PT. Kereta Api Indonesia sudah bekerja antara 1-5 tahun.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada responden, maka dapat diketahui pernyataan responden setiap jawaban diberi nilai berdasarkan skala likert.

Adapun kriteria penilaian sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval, maka digunakan rumus menurut **Sudjana (2001;79)** sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana :

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesar – data terkecil

Banyak kelas = 5

Berdasarkan rumus, maka panjang kelas interval adalah :

$$P = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,80$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Sangat tidak memadai/Sangat tidak baik	= 1,00 – 1,79
Tidak memadai /Tidak baik	= 1,80 – 2,59
Cukup memadai/Cukup baik	= 2,60 – 3,39
Memadai /Baik	= 3,40 – 4,19
Sangat memadai/Sangat baik	= 4,20 – 5,00

5.1.3 Tanggapan Mengenai Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui Mengenai tanggapan responden terhadap disiplin kerja. Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam bentuk tabel penilaian mengenai disiplin kerja berdasarkan data yang telah terkumpul dalam bentuk tabel berikutini.

Tabel 5.5
Tanggapan Mengenai Indikator Frekuensi Kehadiran

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml	Rata-rata
1	Selalu datang dan pulang bekerja sesuai waktu jam kerja	14	75	43	10	5	524	3.56
2	Selalu datang, istirahat dan meninggalkan tempat kerja dengan tepat waktu	21	71	18	21	16	501	3.41
	Jumlah	35	146	61	31	21	1025	6.97
	Total	175	584	183	62	21	1025	3.49
	Persentase	17.07	56.98	17.85	6.05	2.05	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 17,07% menyatakan sangat setuju, 56,98% menyatakan setuju, 17,85% menyatakan cukup setuju, 6,05% menyatakan tidak setuju dan 2,05% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian disiplin kerja untuk indikator frekuensi kehadiran karyawan PT. Kereta Api Indonesia dapat dikatakan baik, dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,49 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 5.6
Tanggapan Mengenai Taat terhadap aturan perusahaan

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml	Rata-rata
3	Menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan	1	39	82	22	3	454	3.09
4	Memahami fungsi dan tugas karyawan dalam bekerja	17	16	67	34	13	431	2.93
	Jumlah	18	55	149	56	16	885	6.02
	Total	90	220	447	112	16	885	3.01
	Persentase	10.17	24.86	50.51	12.66	1.81	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 10,17% menyatakan sangat setuju, 24,86% menyatakan setuju, 50,51% menyatakan cukup setuju, 12,66% menyatakan tidak setuju dan 1,81% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian Disiplin Kerja untuk indikator taat terhadap aturan perusahaan di PT. Kereta Api Indonesia dapat dikatakan cukup baik, dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,01 yang berada pada interval 2,60 – 3,39.

Tabel 5.7
Tanggapan Mengenai Ketaatan Pada Peraturan Kerja

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml	Rata-rata
5	Memahami terhadap peraturan kerja yang diterapkan perusahaan	0	38	86	21	2	454	3.09
6	Menyadari akan kewajiban untuk mentaati peraturan	18	73	13	19	24	483	3.29
	Jumlah	18	111	99	40	26	937	6.37
	Total	90	444	297	80	26	937	3.19
	Persentase	9.61	47.39	31.70	8.54	2.77	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 9,61% menyatakan sangat setuju, 47,39% menyatakan setuju, 31,70% menyatakan cukup setuju, 8,54% menyatakan tidak setuju dan 2,77% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian disiplin kerja untuk indikator ketaatan pada peraturan kerja dikatakan cukup baik, dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,19 yang berada pada interval 2,60 – 3,39.

Tabel 5.8
Tanggapan Mengenai Etika Kerja

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml	Rata-rata
7	Bersikap sopan baik saat bekerja maupun berinteraksi dengan karyawan lain	25	79	16	21	6	537	3.65
8	Jujur dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan	1	39	82	22	3	454	3.09
	Jumlah	26	118	98	43	9	991	6.74
	Total	130	472	294	86	9	991	3.37
	Persentase	13.12	47.63	29.67	8.68	0.91	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 13,12% menyatakan sangat setuju, 47,63% menyatakan setuju, 29,67% menyatakan cukup setuju, 8,68% menyatakan tidak setuju dan 0,91% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian disiplin kerja untuk indikator etika kerja dikatakan cukup baik, dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,37 yang berada pada interval 2,60 – 3,39.

Tabel 5.9
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	SS	S	CS	TS	STS	jml	Rata-rata	Ket.
1	14	75	43	10	5	524	3.56	Baik
2	21	71	18	21	16	501	3.41	Baik
3	1	39	82	22	3	454	3.09	Cukup baik
4	17	16	67	34	13	431	2.93	Cukup baik
5	0	38	86	21	2	454	3.09	Cukup baik
6	18	73	13	19	24	483	3.29	Cukup baik
7	25	79	16	21	6	537	3.65	Tinggi
8	1	39	82	22	3	454	3.09	Cukup baik
Jumlah	97	430	407	170	72	3838	26.11	
Total	485	1720	1221	340	72	3838	3.26	Cukup baik
Persentase	12.64	44.82	31.81	8.86	1.88	100		

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai disiplin kerja yang memiliki nilai rata-rata 3,26 yang berada pada interval 2,60 – 3,39. Dari analisis yang dilakukan ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT. Kereta Api Indonesia baik dan memenuhi unsur-unsur teori disiplin kerja.

5.1.4 Tanggapan mengenai Variabel Budaya organisasi Kerja

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Perhatian Kerincian

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	jml	Rata-rata
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	19	30	63	27	8	466	3.17
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	21	25	39	41	21	425	2.89
	Jumlah	40	55	102	68	29	891	6.06
	Total	200	220	306	136	29	891	3.03
	Persentase	22.45	24.69	34.34	15.26	3.25	100	

Berdasarkan tabel 5.10 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 22,45% menyatakan sangat setuju, 24,69% menyatakan setuju, 34,11% menyatakan cukup setuju, 15,26% menyatakan tidak setuju dan 3,25% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian variable budaya organisasi mengenai perhatian kerincian PT. Kereta Api Indonesia sudah cukup baik hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,03 yang berada pada interval 2,60 – 3,39.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden mengenai Orientasi Hasil

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	jml	Rata-rata
3	Senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	16	76	24	13	18	500	3,40
4	Terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	18	29	45	35	20	431	2,93
	Jumlah	34	105	69	48	38	931	6,33
	Total	170	420	207	96	38	931	3,17
	Persentase	18,26	45,11	22,23	10,31	4,08	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 18,26% menyatakan sangat setuju, 45,11% menyatakan setuju, 22,23% menyatakan cukup setuju, 10,31% menyatakan tidak setuju dan 4,08% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian variable budaya organisasi mengenai orientasi hasil PT. Kereta Api Indonesia cukup baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,17 yang berada pada interval 2,60 – 3,39.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden mengenai Orientasi Orang

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	jml	Rata-rata
5	Berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	16	63	34	14	20	482	3,28
6	Selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	14	65	39	20	9	496	3,37
	Jumlah	30	128	73	34	29	978	6,65
	Total	150	512	219	68	29	978	3,33
	Persentase	15,34	52,35	22,39	6,95	2,97	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 15,34% menyatakan sangat setuju, 52,35% menyatakan setuju, 22,39% menyatakan cukup setuju, 6,95% menyatakan tidak setuju dan 2,97% menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan demikian variabel budaya organisasi mengenai orientasi orang PT. Kereta Api Indonesia cukup memadai, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,33 yang berada pada interval 2,60 – 3,39.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Orientasi Tim

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	jml	Rata-rata
7	Lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	23	54	42	10	18	495	3,37
8	Berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan	17	72	14	21	23	480	3,27
	Jumlah	40	126	56	31	41	975	6,63
	Total	200	504	168	62	41	975	3,32
	Persentase	20,51	51,69	17,23	6,36	4,21	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 20,51% menyatakan sangat setuju, 51,69% menyatakan setuju, 17,23% menyatakan cukup setuju, 6,36% menyatakan tidak setuju dan 4,21% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian variable budaya organisasi untuk orientasi tim PT. Kereta Api Indonesia dikatakan cukup baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,32 yang berada pada interval 2,60 – 3,39.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Kecekatan

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	jml	Rata-rata
9	Dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab	22	73	30	16	6	530	3,61
10	Senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	20	72	20	22	13	505	3,44
	Jumlah	42	145	50	38	19	1035	7,04
	Total	210	580	150	76	19	1035	3,52
	Persentase	20,29	56,04	14,49	7,34	1,84	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 20,29% menyatakan sangat setuju, 56,04% menyatakan setuju, 14,49% menyatakan cukup setuju, 7,34% menyatakan tidak setuju dan 1,84% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian variable budaya organisasi untuk kecekatan PT. Kereta Api Indonesia dikatakan baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,52 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Kemantapan

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	jml	Rata-rata
11	Merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	18	26	38	44	21	417	2.84
12	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan	20	72	20	22	13	505	3.44
	Jumlah	38	98	58	66	34	922	6.27
	Total	190	392	174	132	34	922	3.14
	Persentase	20.61	42.52	18.87	14.32	3.69	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 20,61% menyatakan sangat setuju, 42,52% menyatakan setuju, 18,87% menyatakan cukup

setuju, 14,32% menyatakan tidak setuju dan 3,69% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian variable budaya organisasi untuk kemantapan PT. Kereta Api Indonesia dikatakan cukup baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,14 yang berada pada interval 2,60 – 3,39.

Table 5.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya organisasi

NO	SS	S	CS	TS	STS	jml	Rata-rata	Ket
1	19	30	63	27	8	466	3.17	Cukup baik
2	21	25	39	41	21	425	2.89	Cukup baik
3	16	76	24	13	18	500	3.40	Baik
4	18	29	45	35	20	431	2.93	Cukup baik
5	16	63	34	14	20	482	3.28	Cukup baik
6	14	65	39	20	9	496	3.37	Cukup baik
7	23	54	42	10	18	495	3.37	Cukup baik
8	17	72	14	21	23	480	3.27	Cukup baik
9	22	73	30	16	6	530	3.61	Baik
10	19	28	64	28	8	463	3.15	Cukup baik
11	18	26	38	44	21	417	2.84	Cukup baik
12	20	72	20	22	13	505	3.44	Baik
Jumlah	223	613	452	291	185	5690	38.71	
Total	1115	2452	1356	582	185	5690	3.23	Cukup baik
persentase	19.60	43.09	23.83	10.23	3.25	100		

Berdasarkan Tabel 5.16 dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai budaya organisasi memiliki nilai 3,23 yang berada pada interval 2,60 – 3,39. Dari analisis yang dilakukan ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi PT. Kereta Api Indonesia telah dilaksanakan dengan cukup baik dan memenuhi unsur-unsur teori Budaya organisasi.

5.1.5 Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui mengenai kinerja karyawan. Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam bentuk tabel penilaian berdasarkan data yang telah terkumpul di atas dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 5.17
Tanggapan Mengenai Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml	Rata-rata
1	memahami setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	18	78	15	16	20	499	3.39
2	memiliki kemampuan yang baik dalam dalam pekerjaan	18	80	12	16	21	499	3.39
	Jumlah	36	158	27	32	41	998	6.79
	Total	180	632	81	64	41	998	3.39
	Persentase	18.04	63.33	8.12	6.41	4.11	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 18,04% menyatakan sangat setuju, 63,33% menyatakan setuju, 8,12% menyatakan cukup setuju, 6,41% menyatakan tidak setuju dan 4,11% menyatakan tidak setuju. Dengan demikian kinerja karyawan untuk indikator pemahaman pekerjaan/kompetensi dikatakan cukup tinggi dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,39 yang berada pada interval 2,60 – 3,39.

Tabel 5.18
Tanggapan Mengenai Kualitas dan Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml	Rata-rata
3	selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan	2	37	89	16	3	460	3.13
4	berusaha menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	13	90	29	13	2	540	3.67
	Jumlah	15	127	118	29	5	1000	6.80
	Total	75	508	354	58	5	1000	3.40
	Persentase	7.50	50.80	35.40	5.80	0.50	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 7,50% menyatakan sangat setuju, 50,80% menyatakan setuju, 35,40% menyatakan cukup

setuju, 5,80% menyatakan tidak setuju dan 0,50% menyatakan tidak setuju. Dengan demikian kinerja karyawan untuk indikator kualitas dan kuantitas kerjadikatakan tinggi dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,40 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 5.19
Tanggapan Mengenai Perencanaan/Organisasi

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml	Rata-rata
5	Sebelum bekerja melakukan rencana terlebih dahulu.	18	80	12	16	21	499	3.39
6	menjalankan rencana kerja yang telah disusun perusahaan	17	77	17	16	20	496	3.37
	Jumlah	35	157	29	32	41	995	6.77
	Total	175	628	87	64	41	995	3.38
	Persentase	17.59	63.12	8.74	6.43	4.12	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 17,59% menyatakan sangat setuju, 63,12% menyatakan setuju, 8,74% menyatakan cukup setuju, 6,43% menyatakan tidak setuju dan 4,12% menyatakan tidak setuju. Dengan demikian kinerja karyawan untuk indikator perencanaan/organisasi dikatakan cukup tinggi dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,38 yang berada pada interval 2,60 – 3,39.

Tabel 5.20
Tanggapan Mengenai Inisiatif/Komitmen Ketepatan waktu

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml	Rata-rata
7	menjalankan pekerjaan tepat waktu	24	75	26	15	7	535	3.64
8	memanfaatkan waktu seefektif mungkin	21	79	17	17	13	519	3.53
	Jumlah	45	154	43	32	20	1054	7.17
	Total	225	616	129	64	20	1054	3.59
	Persentase	21.35	58.44	12.24	6.07	1.90	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 21,35% menyatakan sangat setuju, 58,44% menyatakan setuju, 12,24% menyatakan cukup setuju, 6,07% menyatakan tidak setuju dan 1,90% menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian kinerja karyawan untuk indikator inisiatif/komitmen ketepatan waktu dikatakan tinggi dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,59 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 5.21
Tanggapan Mengenai Penyelesaian masalah/kreativitas

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml	Rata-rata
9	selalu menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja.	18	78	14	15	22	496	3.37
10	selalu memanfaatkan kemampuan untuk mencapai hasil yang baik	24	74	29	12	8	535	3.64
	Jumlah	42	152	43	27	30	1031	7.01
	Total	210	608	129	54	30	1031	3.51
	Persentase	20.37	58.97	12.51	5.24	2.91	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 20,37% menyatakan sangat setuju, 58,97% menyatakan setuju, 37,20% menyatakan cukup setuju, 12,1% menyatakan tidak setuju dan 5,24% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian kinerja karyawan untuk indikator penyelesaian masalah/kreativitas dikatakan tinggi dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,51 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 5.22
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan

No	SS	S	CS	TS	STS	jml	Rata-rata	Ket,	
1	18	78	15	16	20	499	3.39	Sedang	
2	18	80	12	16	21	499	3.39	Sedang	
3	2	37	89	16	3	460	3.13	Sedang	
4	13	90	29	13	2	540	3.67	Tinggi	
5	18	80	12	16	21	499	3.39	Sedang	
6	17	77	17	16	20	496	3.37	Sedang	
7	24	75	26	15	7	535	3.64	Tinggi	
8	21	79	17	17	13	519	3.53	Tinggi	
9	18	78	14	15	22	496	3.37	Sedang	
10	24	74	29	12	8	535	3.64	Tinggi	
	Jumlah	173	748	260	152	137	5078	34.54	
	Total	865	2992	780	304	137	5078	3.45	Tinggi
	Persentase	17.03	58.92	15.36	5.99	2.70	100		

Berdasarkan Tabel 5.22 dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang memiliki nilai rata-rata 3,45 yang berada pada interval 3,40 – 4,19, Dari analisis yang dilakukan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia sudah tinggi dan memenuhi unsur-unsur teori kinerja karyawan.

5.2 Analisis Statistik Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

5.2.1 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing - masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada para responden. Hasil uji validitas digunakan dengan bantuan Program SPSS 20, masing - masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5.23

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X₁)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X _{1.1}	.245	0,1620	Valid
X _{1.2}	.638	0,1620	Valid
X _{1.3}	.483	0,1620	Valid
X _{1.4}	.244	0,1620	Valid
X _{1.5}	.438	0,1620	Valid
X _{1.6}	.550	0,1620	Valid
X _{1.7}	.234	0,1620	Valid
X _{1.8}	.483	0,1620	Valid

Tabel 5.24
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi (X₂)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X _{2.1}	.415	0,1620	Valid
X _{2.2}	.499	0,1620	Valid
X _{2.3}	.249	0,1620	Valid
X _{2.4}	.401	0,1620	Valid
X _{2.5}	.257	0,1620	Valid
X _{2.6}	.250	0,1620	Valid
X _{2.7}	.298	0,1620	Valid
X _{2.8}	.644	0,1620	Valid
X _{2.9}	.364	0,1620	Valid
X _{2.10}	.402	0,1620	Valid
X _{2.11}	.470	0,1620	Valid
X _{2.12}	.532	0,1620	Valid

Tabel 5.25
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Y1	.937	0,1620	Valid
Y 2	.949	0,1620	Valid
Y 3	.256	0,1620	Valid
Y 4	.373	0,1620	Valid
Y 5	.949	0,1620	Valid
Y 6	.922	0,1620	Valid
Y 7	.633	0,1620	Valid
Y 8	.837	0,1620	Valid
Y 9	.952	0,1620	Valid
Y10	.593	0,1620	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,1620 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya. Hasil uji validitas dapat diartikan bahwa pernyataan responden dapat dikatakan valid, tidak terjadi kesalahan atau kekeliruan.

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Karena output keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 **Simamora (2004;177)**. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 5.26
Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.707	.724	8

Tabel 5.27
Uji Reliabilitas Variabel X₂

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.763	.761	12

Tabel 5.28
Uji Reliabilitas Variabel Y

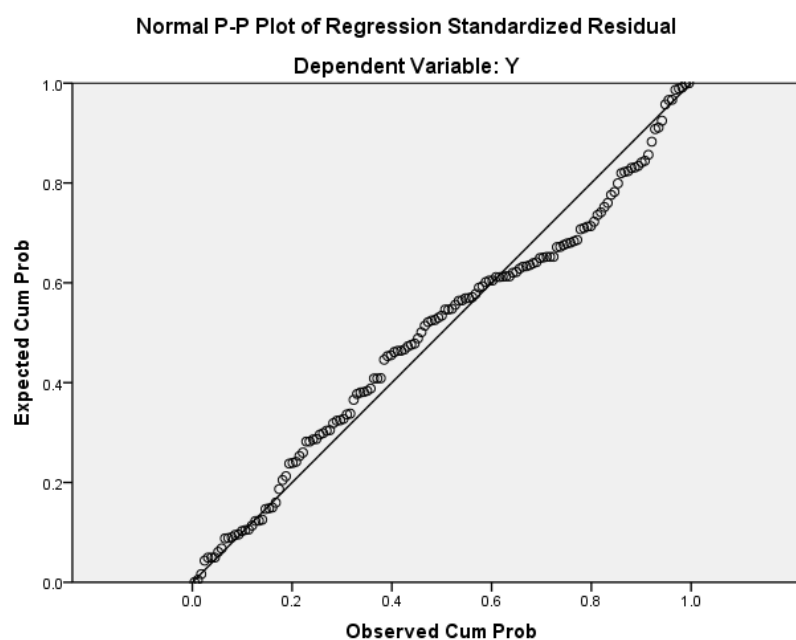
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.929	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,707, 0,763 dan 0,940, dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel

artinya pernyataan yang diberikan dapat diandalkan dan mudah dipahami oleh responden

5.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang peneliti miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data peneliti. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* adalah data harus berdistribusi normal. Berikut ini adalah data penyebaran responden berdasarkan hasil kuesioner yang telah diolah :



Gambar 5.1 Normalitas Data

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa jawaban responden menyebar dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat bahwa gambar mengikuti garis dan berada di sekitar garis.

Uji normalitas bisa juga dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov, yaitu signifikansi uji, terbesar dibandingkan dengan nilai tabel Kolmogorov Smirnov.

Jika nilai signifikan < nilai tabel Kolmogorov Smirnov, maka H_0 diterima ; H_a ditolak.

Jika nilai signifikan > nilai tabel Kolmogorov Smirnov, maka H_0 ditolak ; H_a diterima.

Tabel 5.29
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		147	147	147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,1088	38,7075	34,5442
	Std. Deviation	4,49677	7,32907	8,95287
Most Extreme Differences	Absolute	,157	,108	,227
	Positive	,085	,057	,098
	Negative	-,157	-,108	-,227
Kolmogorov-Smirnov Z		1,901	1,307	2,754
Asymp. Sig. (2-tailed)		,145	,066	,518

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan > 0,05 yaitu 0,145, 0,066 dan 0,518, sehingga data yang digunakan berdistribusi normal.

5.2.3 Uji multikolinearitas

Uji collinearity dilakukan untuk mengetahui apakah ada collinearity atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF. Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS 20.0 diperoleh nilai *Tolerance* (terlampir) untuk masing-masing tahapan penelitian, peneliti kemukakan sebagai berikut :

Tabel 5.30
Rekapitulasi Nilai Tolerance dan Nilai VIF untuk Uji Collinearity

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Disiplin kerja (X_1)	0,732	1,367
2.	Budaya organisasi (X_2)	0,732	1,367

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Disiplin kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) masing-masing sebesar 0,732. Dengan demikian karena nilai tolerance $\neq 0$, maka dapat dikatakan bahwa tidak

ada hubungan yang signifikan antara Disiplin kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2).

Sedangkan nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) masing-masing sebesar 1,367. Dengan demikian nilai VIF yang diperoleh <10 , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada *collinearity* antara variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Dengan demikian model garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) telah sesuai.

5.2.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi lainnya. Uji gejala autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Durbin-Watson*. Seperti yang terlihat pada tabel berikut:

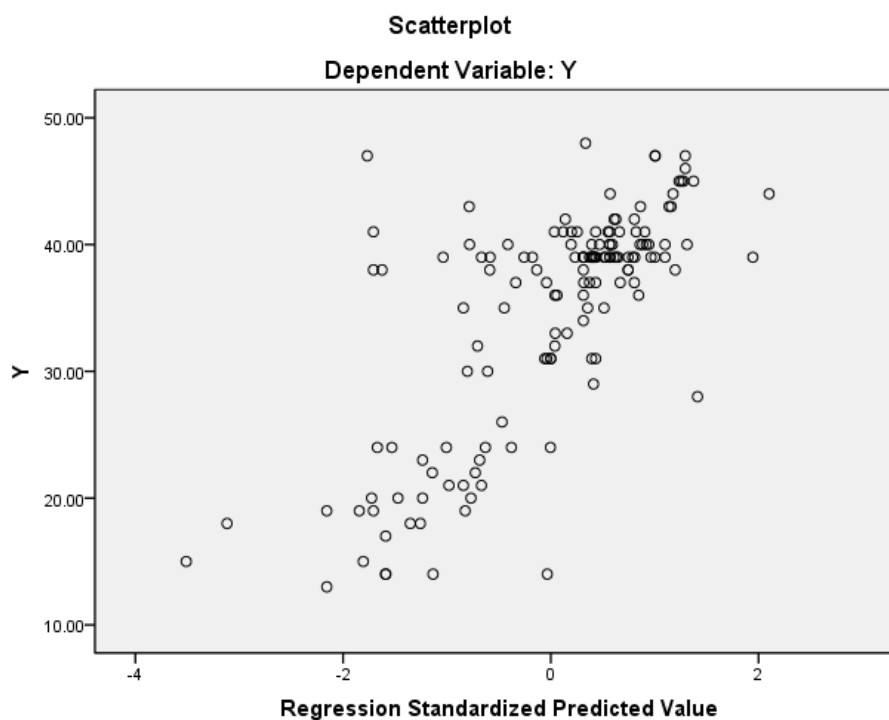
Tabel 5.31
Autokorelasi
Model Summary^c

Model	Durbin-Watson
	1.387

Tabel 4.30 nilai *Durbin-Watson test* diperoleh 1.387 dengan menggunakan derajat kepercayaan (α) 5%. Nilai tersebut berada antara $1.382 < DW < 1.449$ berarti tidak terjadi autokorelasi sehingga nilai *Durbin-Watson* menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

5.2.5 Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 20.0.



Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa data terpencah di sekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat homoskedastisitas/ tidak terjadi heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

5.2.6 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan secara simultan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.32
Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.229	3.287		-2.199	.029
X1	1.025	.132	.515	7.754	.000
X2	.388	.081	.317	4.777	.000

a, Dependent Variable: Y

Model di atas regresi linier berganda yang biasa dibentuk dari variabel yang ada pada tabel 4,39 dapat diformulasikan dalam model persamaan sebagai berikut:

$$Y = -7,229 + 1,025X_1 + 0,388X_2$$

Dari hasil persamaan regresi berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan perannya terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta bertanda negatif sebesar 7,229, yang menunjukkan apabila variabel disiplin kerja dan budaya organisasi tidak ada perubahan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan senilai 7,229 kali.
- b. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 1,025, hal ini berarti apabila nilai X_1 (disiplin kerja) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel-variabel lain tetap, maka akan meningkatkan perannya terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 1,025 kali.
- c. Variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,388, hal ini berarti apabila nilai X_2 (budaya organisasi) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel-variabel lain tetap, maka akan meningkatkan perannya terhadap kinerja karyawan sebesar 0,388 kali.

5.2.7 Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dicari dengan bantuan SPSS, Berikut adalah hasil perhitungan korelasi:

Tabel 5.33
Uji Korelasi
Correlations

		Kinerja	Disiplin	Budaya organisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.679	.584
	Disiplin	.679	1.000	.518
	Budaya organisasi	.584	.518	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Disiplin	.000	.	.000
	Budaya organisasi	.000	.000	.
N	Kinerja	147	147	147
	Disiplin	147	147	147
	Budaya organisasi	147	147	147

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi di atas, diperoleh nilai korelasi disiplin dengan kinerja sebesar 0,679, Artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan yang berada pada interval 0,600 – 0,799. Uji korelasi budaya organisasi dengan kinerja sebesar 0,584 yang menunjukkan hubungan cukup kuat berada pada interval 0,400 – 0,599.

5.2.8 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai r square yaitu $0,679^2 \times 100\% = 46,10\%$. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,10% dan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar disiplin kerja.

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai r square yaitu $0,584^2 \times 100\% = 34,11\%$ dengan demikian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,11% dan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar disiplin kerja.

5.2.9 Pengaruh Simultan dan Parsial Disiplin kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

5.2.9.1 Uji F Simultan

a. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya peran atau kontribusi variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi merupakan angka pengkuadratan dari koefisien korelasi, Adapun hasil analisis koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel 4.34.

Tabel 5.34
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.529	6.14591

a, Predictors: (Constant), X₂, X₁

b, Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi *multiple* $R^2 = 0,732$ atau 73,2%, artinya disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 73,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama, Kita dapat menguji secara simultan apakah regresi berganda signifikan (nyata ataukah tidak). Dengan kata lain, kita akan menguji apakah hasil regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak, Adapun hasil pengujian secara simultan / uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.35
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6263.258	2	3131.629	82.908	.000 ^a
	Residual	5439.204	144	37.772		
	Total	11702.463	146			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pengujian dilakukan dengan uji statistik, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis statistik

$H_0: r_{yx_3} = 0$ Disiplin kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_3: r_{yx_3} \neq 0$ Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan ($df = n - k + 1 = 147 - (1 + 2) = 144$)

Dimana :

R = nilai koefisien korelasi *partial*

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

3. Mencari nilai F_{hitung} , dimana nilainya tersebut dapat dilihat dari hasil tabel *output* ANOVA diatas, yaitu 82,908,

4. Menentukan penerimaan dan penolakan dugaan atas hipotesis yang diajukan, dengan kriteria pengujian :

1. H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

2. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah H_0 ditolak karena : $F_{hitung} 82,908 > F_{tabel} 3,06$.

Atau pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi :

1. $F_{sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen
2. $F_{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima, berarti variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan tingkat signifikansi adalah H_0 ditolak karena : $F_{sig} 0,00 < 0,05$.

Dari kedua interpretasi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia.

5.2.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

a. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya peran atau kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi merupakan angka pengkuadratan dari koefisien korelasi, Adapun hasil analisis koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel 5.36.

Tabel 5.36
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate
1	.679 ^a	.462	.458	6.59208

a, Predictors: (Constant), X_1

b, Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi *multiple* $R^2 = 0,462$ atau 46,2%, artinya disiplin kerja berpengaruh sebesar 46,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain.

b. Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan uji t dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0: r_{yx_1} = 0$ Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 r_{yx_1} \neq 0$ Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria uji :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk menentukan t_{hitung} digunakan dengan bantuan SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.37
Uji hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.771	3.214		-.240	.811
X1	1.353	.121	.679	11.149	.000

a, Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 11,149 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , Sedangkan t_{tabel} dapat dihitung sebagai berikut:

$$Df = n - 2$$

$$= 147 - 2$$

$$t_{tabel} = t_{tabel} = t(\alpha ; df)$$

$$= (0,05 ; 15)$$

$$= 1,976$$

Dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 11,149 > t_{tabel} 1,976$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, Hal ini berarti, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2.9.3 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan

a. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya peran atau kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi merupakan angka pengkuadratan dari koefisien korelasi, Adapun hasil analisis koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel 4.38.

Tabel 5.38
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.337	7.29207

a, Predictors: (Constant), X_2

b, Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi *multiple* $R^2 = 0,341$ atau 34,1%, artinya disiplin kerja berpengaruh sebesar 34,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain.

b. Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan uji t dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0: r_{yx_2} = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_2: r_{yx_2} \neq 0$ Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria uji :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk menentukan t_{hitung} digunakan dengan bantuan SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.39
Uji hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.927	3.244		2.136	.034
X2	.713	.082	.584	8.665	.000

a, Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,665 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Sedangkan t_{tabel} dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df &= n - 2 \\ &= 147 - 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t_{tabel} = t(\alpha; df) \\ &= (0,05; 145) \\ &= 1,976 \end{aligned}$$

Dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 8,665 > t_{tabel} 1,976$ yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.KAI. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

memperkuat teori yang dikemukakan **Hasibuan (2015:193)** bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh **Umy Yoesana (2013)** bahwa disiplin memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017)** bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

5.3.2 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan. Pernyataan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mengacu pada definisi yang dikemukakan oleh **Robbins (2006: 286)** Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Maslow yang dikutip oleh **Hasibuan (2015:154)**, bahwa budaya organisasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Fauzilah Salleh, Zaharah Dzulkifli, Wan Amalina Wan Abdullah, Nur Haizal Mat Yaakob (2011)** dengan judul *The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia*, yang mengasilkan penelitian bahwa

budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan **Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017)** bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Ida Ismawati, Abd. Kodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet (2015)** bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

5.3.3 Pengaruh Disiplin dan Budaya organisasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Meningkatkan kinerja pegawai organisasi bisa melakukan berbagai cara diantaranya disiplin kerja dan budaya organisasi yang sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Hasil penelitian Disiplin dan budaya organisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar. Penelitian memperkuat teori yang dikemukakan **Mangkunegara (2016:67)** bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan **Syafira Permatasari (2016), Dewi Lestari (2014)** bahwa Disiplin Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Distro Ouval Research Bandung.

Tetapi tidak sejalan dengan penelitian **Novira Kurniasari (2014)** yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja serta penelitian Olivia Theodora bahwa Budaya organisasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.