

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Perusahaan

CV. Wahana Tata Nugraha merupakan usaha dibidang jasa yang bergerak pada bisnis jasa parkir dibadan jalan (tempat parkir), cleaning service, konsultan teknik, dan reklame jalan. CV. Wahana Tata Nugraha berdiri pada pertengahan agustus 2009. Usaha ini berada di Surakarta, Jawa tengah. Usaha ini didirikan oleh tiga orang yaitu Joko Sri widodo, Dwi Sigit Susanto, dan Siti Nurlaina.¹

Usaha ini didirikan berawal dari Bapak Joko Sri Widodo yang dulunya bekerja pada CV dibidang jasa tempat parkir ingin membuka usaha sendiri. Akhirnya Bapak Joko mengajak kedua temannya yaitu Ibu Nurlaina dan Bapak Sigit untuk membuat CV baru yang juga bergerak pada bidang tempat parkir. Akan tetapi CV. Wahana Tata Nugraha hanya pada parkir badan jalan bukan tender parkir yang besar. Akan tetapi lambat laun usaha ini bertambah ke parkir dengan tender besar.

Usaha yang dirintis oleh tiga orang ini awalnya hanya bisnis tempat parkir, akan tetapi bertambahnya usia bisnis mereka mengembangkan bisnisnya ke berbagai bidang usaha jasa. CV. Wahana Tata Nugraha diketuai oleh Joko Sri Widodo sejak dulu hingga sekarang. Usaha tempat parkir ini tidak hanya dibagian kota surakarta akan tetapi ke daerah sekitar Surakarta.

Daerah tempat parkir yang dipegang oleh CV. Wahana Tata Nugraha antara lain: komplek Stadion Manahan Solo, sepanjang Jalan Slamet Riyadi, Komplek Solo Baru, beberapa daerah di Solo, Klaten, Wonogiri dan Salatiga.

Sedangkan selain bidang parkir seperti cleaning service, dan reklame hanya berada di daerah kota Surakarta saja. CV. Wahana Tata

¹ Dokumentasi CV. Wahana Tata Nugraha, Surakarta, dikutip tanggal 20 Januari 2017

Nugraha sudah berdiri selama kurang lebih 8 tahun. Dan memiliki banyak sekali karyawan serta pengurus. Kebanyakan karyawan di bidang parkir dan cleaning service. CV. Wahana Tata Nugraha berkantor di daerah Banjarsari Surakarta.

2. Letak geografis

Secara geografis CV. Wahana Tata Nugraha berada di pulau Jawa, tepatnya di kota Surakarta Jawa tengah. CV. Wahana Tata Nugraha beralamat di jalan Kutai Timur II Rt 003 Rw 008 Sumber Banjarsari Surakarta Jawa Tengah. CV. Wahana Tata Nugraha berada pada salah satu kota besar di Jawa Tengah yang banyak sekali kegiatan ekonomi sehingga mudah untuk melangsungkan bisnis tempat parkir. Kantor CV. Wahana Tata Nugraha berada dipusat pertokoan besar di kota Surakarta atau Solo.²

3. Visi, Misi dari Perusahaan

a. Visi CV. Wahana Tata Nugraha

Membudayakan kinerja masyarakat dengan standart kinerja yang baik

b. Misi CV. Wahana Tata Nugraha

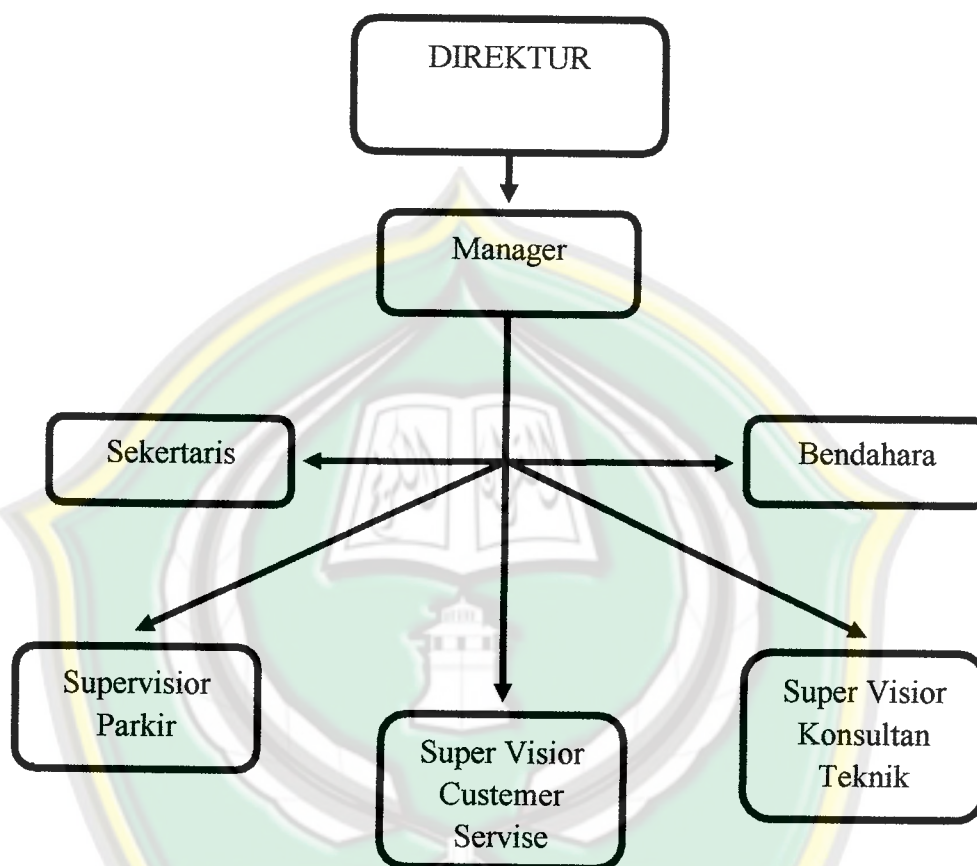
1. Mempekerjakan masyarakat sekitar
2. Memberikan sistem kerja sesuai dengan standart kerja karyawan
3. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan guna pencapaian sasaran yang telah ditentukan dari masing-masing bagian.
4. Mengoptimalkan karyawan dalam melakukan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.³

² Dokumentasi CV. Wahana Tata Nugraha, Surakarta, dikutip tanggal 20 Januari 2017

³ Dokumentasi CV. Wahana Tata Nugraha, Surakarta, dikutip tanggal 20 Januari 2017

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Wahana Tata Nugraha⁴



Sumber: CV. Wahana Tata Nugraha, Surakarta, 2017

C. Deskripsi Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah

⁴ Dokumentasi CV. Wahana Tata Nugraha, Surakarta, dikutip tanggal 20 Januari 2017

dengan menggunakan angket. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden CV. Wahana Tata Nugraha adalah sebagai berikut :

Tabel 4:1

Deskripsi jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase %
Laki-laki	42	70%
Perempuan	18	30%
Jumlah	60	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden di CV. Wahana Tata Nugraha mayoritas respondennya adalah laki-laki yaitu 42 orang dengan prosentase 70% dan sisanya perempuan sebanyak 18 orang dengan prosentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden di CV. Wahana Tata Nugraha yang diambil dalam penelitian ini adalah laki-laki.⁵

2. Usia Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden di CV. Wahana Tata Nugraha dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu dari umur 20 th s/d 29 th, 30 th s/d 39 th, 40 th s/d 49 th, dan >50 th. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

⁵ Dokumentasi CV. Wahana Tata Nugraha, Surakarta, dikutip tanggal 20 januari 2017

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Prosentase %
20 th s/d 29 th	34	56.60%
30 th s/d 39 th	21	35.00%
40 th s/d 49 th	5	8.40%
➤ 50 th	0	0%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa usia dari responden di CV. Wahana Tata Nugraha yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia 20 th s/d 29 th sebanyak 34 orang atau 56.60%, usia 30 th s/d 39 th sebanyak 21 orang atau 35.00%, usia 40 th s/d 49 th sebanyak 5 orang atau 8.40% dan yang usianya diatas 50 th adalah 0 orang atau 0%. Hal ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden di CV. Wahana Tata Nugraha adalah antara 20 tahun s/d 29 tahun.⁶

3. Tingkat Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden di CV. Wahana Tata Nugraha peneliti membaginya dalam empat kategori, yaitu SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK, dan Diploma/Sarjana. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

⁶ Dokumentasi CV. Wahana Tata Nugraha, Surakarta, dikutip tanggal 20 Januari 2017

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Prosentase %
SD/MI	12	20.00%
SMP/MTs	15	25.00%
SMA/MA/SMK	29	48.40%
Diploma/S1/S2	4	6.60%
Jumlah	60	100%

Sumber :Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pendidikan responden di CV. Wahana Tata Nugrahayang menjadi responden adalah pendidikan SD/MI sebanyak 12 orang atau 20.00%, pendidikan SMP/MTs sebanyak 15 orang atau 25.00%, pendidikan SMA/MA/SMK sebanyak 29 atau 48.40% dan Diploma/Sarjana sebanyak 4 orang atau 6.60%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden di CV. Wahana Tata Nugraha adalah berpendidikan SMA/MA/SMK.⁷

4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan di CV. Wahana Tata Nugraha adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Deskripsi masa kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	0 tahun – 5 tahun	34 Orang	56.60 %
2	6 tahun – 10 tahun	26 Orang	43.40 %
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

⁷ Dokumentasi CV. Wahana Tata Nugraha, Surakarta, dikutip tanggal 20 Januari 2017

Dari masa kerja responden paling banyak adalah sekitar 0-10 tahun yaitu sebanyak 34 orang dengan prosentase 56,60 % dari total responden.

D. Deskripsi Data penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. WAHANA TATA NUGRAHA adalah sebagai berikut :

1. Variabel Iklim Organisasi (X1)

Tabel 4.5
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
		Iklim Organisasi	IO1	31	51,6	26	43,3	2	3,3	1	1,6
IO2	23		38,3	32	5,33	5	8,3	0	0	0	0
IO3	26		43,3	25	41,6	5	8,3	4	6,6	0	0
IO4	29		48,3	26	43,3	3	5,0	3	5,0	0	0
IO5	31		51,6	25	41,6	4	6,6	0	0	0	0
IO6	28		46,6	27	45,0	5	8,3	0	0	0	0
IO7	28		46,6	25	41,6	7	11,6	0	0	0	0
IO8	29		48,3	27	45,0	2	2,2	2	3,3	0	0
IO9	29		48,3	26	43,3	5	8,3	0	0	0	0
IO10	30		50,0	21	35,0	8	13,3	1	1,6	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa: item (1) responden yang menjawab sangat setuju 31, setuju 26, netral 2, tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden pemimpin memberikan contoh disiplin kerja. Item (2) responden yang menjawab sangat setuju 23, setuju 32, netral 5, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa

menurut responden disiplin waktu memunjang kinerja. Item (3) responden menjawab sangat setuju 26, setuju 25, netral 5, tidak setuju 4 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden antara gaji dan kesejahteraan harus seimbang. Item (4) responden yang menjawab sangat setuju 29 setuju 26, netral 3, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden dalam bekerja karyawan harus menyelesaikan sesuai target perusahaan. Item (5) responden menjawab sangat setuju 31, setuju 25, netral 4, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden dalam bekerja yang tidak disiplin mendapatkan peringatan. Item (6) responden menjawab sangat setuju 28, setuju 27, netral 5, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden dalam bekerja yang tidak disiplin mendapatkan peringatan. Item (7) responden menjawab sangat setuju 28, setuju 25, netral 7, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden dalam bekerja yang tidak disiplin mendapatkan peringatan. Item (8) responden menjawab sangat setuju 29, setuju 27, netral 2, tidak setuju 2 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden dalam bekerja yang tidak disiplin mendapatkan peringatan. Item (9) responden menjawab sangat setuju 29, setuju 26, netral 5, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden dalam bekerja yang tidak disiplin mendapatkan peringatan. Item (10) responden menjawab sangat setuju 30, setuju 21, netral 8, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden dalam bekerja yang tidak disiplin mendapatkan peringatan.

2. Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Disiplin Kerja (X2)	DK1	33	55,0	25	41,6	2	3,3	0	0	0	0
	DK2	28	46,6	26	43,3	5	8,3	1	1,6	0	0
	DK3	34	56,6	25	41,6	0	0	1	1,6	0	0
	DK4	36	60,0	21	35,0	2	3,3	1	1,6	0	0
	DK5	28	46,6	25	41,6	7	11,6	0	0	0	0
	DK6	28	46,6	26	43,3	3	5,0	3	5,0	0	0
	DK7	30	50,0	26	43,3	4	6,6	0	0	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa item (1) responden menjawab sangat setuju 33, setuju 25, netral 2, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0. Item (2) responden menjawab sangat setuju 28, setuju 26, netral 5, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden persaingan karyawan menginginkan hasil pekerjaan yang lebih baik dari orang lain. Item (3) responden menjawab sangat setuju 34, setuju 25, netral 0, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden tujuan persaingan yang terjadi guna memenuhi kebutuhan material dan nonmaterial. Item (4) responden menjawab sangat setuju 36, setuju 21, netral 2, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden persaingan perlu mempertahankan pendapat untuk menginginkan hasil yang baik dari orang lain. Item (5) responden menjawab sangat setuju 28, setuju 25, netral 7, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden sering terjadi kesalah pahaman menimbulkan persaingan. Item (6) responden menjawab sangat setuju 28, setuju 26, netral 3, tidak setuju 3, dan sangat tidak setuju 0, bahwa

menurut responden kecenderungan prasangka buruk terhadap orang lain dapat menimbulkan persaingan. . Item (7) responden menjawab sangat setuju 30, setuju 26, netral 4, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden kecenderungan prasangka buruk terhadap orang lain dapat menimbulkan persaingan.

3. Variable Prestasi Kerja

Tabel 4.7

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Prestasi Kerja	PK1	22	36,6	35	58,3	3	5,0	0	0	0	0
	PK2	30	50,0	26	43,3	4	6,6	0	0	0	0
	PK3	28	46,6	28	46,6	4	6,6	0	0	0	0
	PK4	27	45,0	27	45,0	6	10,0	0	0	0	0
	PK5	22	36,6	35	58,3	3	5,0	0	0	0	0
	PK6	29	48,3	27	45,0	4	6,6	0	0	0	0
	PK7	30	50,0	24	40,0	6	10,0	0	0	0	0
	PK8	25	41,6	29	48,3	6	10,0	0	0	0	0
	PK9	30	50,0	25	41,6	5	8,3	0	0	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa item (1) responden menjawab sangat setuju 22, setuju 35, netral 3, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Item (2) responden menjawab sangat setuju 30, setuju 26, netral 4, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden kinerja yang baik dapat melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Item (3) responden menjawab sangat setuju 28, setuju 28, netral 4, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden pekerja harus menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu. Item (4) responden menjawab sangat setuju 27, setuju 27, netral 6, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan dapat meningkatkan kinerja. Item (5) responden menjawab sangat setuju 22, setuju 35, netral 3, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden memberikan bimbingan dan penjelasan antara karyawan yang belum dapat dipahami membantu meningkatkan kinerja karyawan. Item (6) responden menjawab sangat setuju 29, setuju 27, netral 4, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Item (7) responden menjawab sangat setuju 30, setuju 24, netral 6, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Item (8) responden menjawab sangat setuju 25, setuju 29, netral 6, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Item (9) responden menjawab sangat setuju 30, setuju 25, netral 5, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0.

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05.⁸

Untuk menguji validitas instrumen non responden, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian validitas pertama berdasarkan uji non responden sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS 17. Diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

⁸Duw iPrayitno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010, hlm. 90.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
<i>Iklm Organisasi (X.1)</i>	IO_1	0.607	0.361	Valid
	IO_2	0.591		Valid
	IO_3	0.582		Valid
	IO_4	0.568		Valid
	IO_5	0.543		Valid
	IO_6	0.609		Valid
	IO_7	0.580		Valid
	IO_8	0.574		Valid
	IO_9	0.636		Valid
	IO_10	0.541		Valid
<i>Disiplin Kerja (X.2)</i>	DK_1	0.665	0.361	Valid
	DK_2	0.593		Valid
	DK_3	0.623		Valid
	DK_4	0.573		Valid
	DK_5	0.583		Valid
	DK_6	0.563		Valid
	DK_7	0.676		Valid
<i>Prestasi Kerja (Y)</i>	PK_1	0.701	0.361	Valid
	PK_2	0.572		Valid
	PK_3	0.571		Valid
	PK_4	0.740		Vaid
	PK_5	0.701		Valid
	PK_6	0.573		Valid
	PK_7	0.583		Valid
	PK_8	0.737		Valid
	PK_9	0.579		Valid

Sumber : Output SPSS.16 yang diolah, 2016

Dari hasil uji validitas non responden pada tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel X.1 Iklm Organisasidengan jumlah item

10 setelah diuji menggunakan SPSS.16 diperoleh hasil 10 item dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu diatas 0.361.

Pada variabel X.2 Disiplin Kerjadengan jumlah item 7 setelah diuji menggunakan SPSS.16 diperoleh hasil 7 item dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu diatas 0.361.

Pada variabel Y Prestasi Kerjadengan jumlah item 9 setelah diuji menggunakan SPSS.16 diperoleh hasil 9 item dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu diatas 0.361.

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.60.⁹

Untuk menguji reliabilitas instrumen non responden, penulis menggunakan analisis statistik SPSS 16. berikut ini hasil pengujian reliabilitas non responden.

Tabel 4.9

Hasli Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden

Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
<i>Iklm Organisasi (X.1)</i>	10 item	0.607	Reliabel
<i>Disiplin Kerja (X.2)</i>	7 item	0.644	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	9 item	0.674	Reliabel

Sumber :Output SPSS.16 yang diolah, 2016

⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011, hlm. 47.

Dari data tabel 4.8 di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0.60 ($\alpha > 0.60$), yang artinya bahwa semua variabel X_1 , X_2 dan Y dapat dikatakan reliabel.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.¹⁰ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Keduanya menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *Tolerance* > 0,10 atau dengan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.¹¹

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.669	4.967		5.369	.000		
	IO	.020	.152	.022	.132	.896	.523	1.912
	DK	.381	.187	.348	2.039	.046	.523	1.912

a. Dependent Variable: PK

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel iklim organisasi dan disiplin kerja masing –

¹⁰ Imam Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011, Hal. 105.

¹¹ *Ibid*, Hal. 105-106.

masing sebesar: 0,523; 0,523; dan VIF masing – masing sebesar: 1,912; 1,912;. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.¹²

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.364 ^a	.132	.102	2.813	2.352

a. Predictors: (Constant), DK, IO

b. Dependent Variable: PK

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin – Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d hitung sebesar 2,352. Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d hitung sebesar 2,352 tersebut dibandingkan dengan nilai d teoritis dalam tabel d -statistik Durbin Watson dengan signifikansi $\alpha = 5\%$.

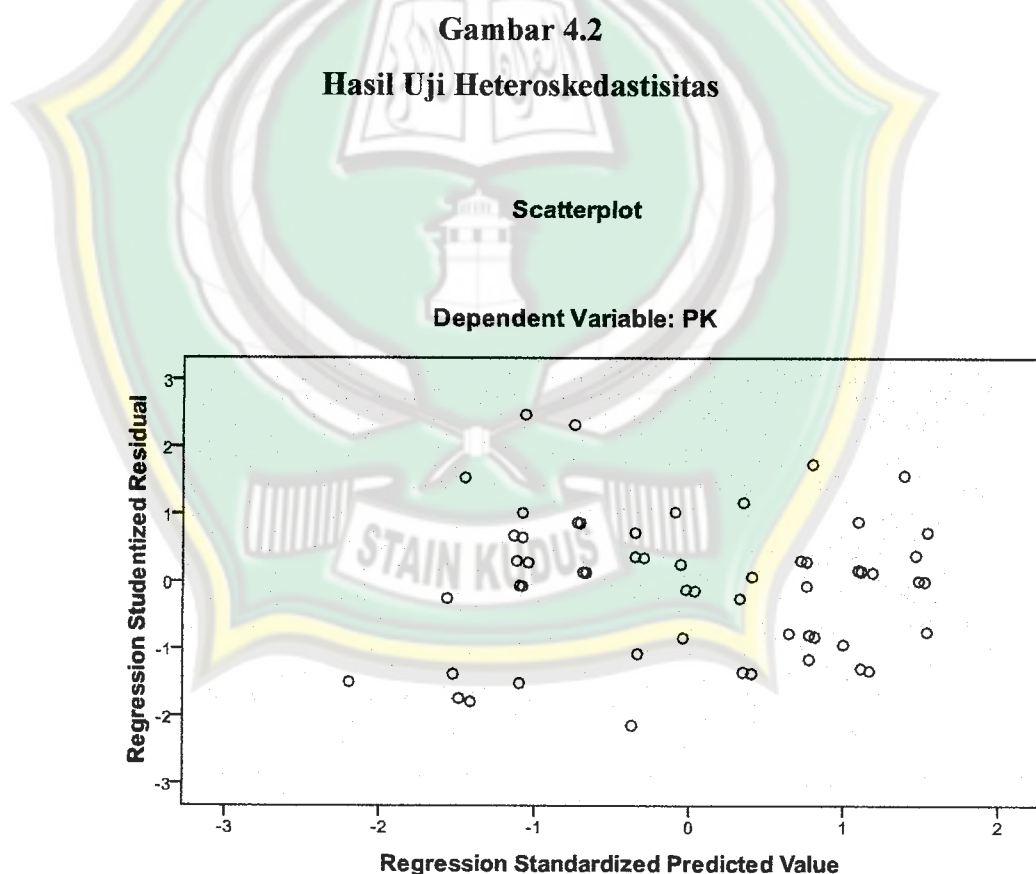
Dari tabel Durbin – Watson dengan jumlah sampel (n) sebesar 60 maka diperoleh nilai d sebesar 1,5144. Karena hasil pengujiannya adalah

¹² Masrukhin, *Op.Cit*, Hal.183

$du < d < 4 - du$ ($1,5144 < 2,352 < 4 - 1,5144$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada pengamatan yang lain.¹³ Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

¹³ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Mediakom, Yogyakarta, 2010
Hal. 83

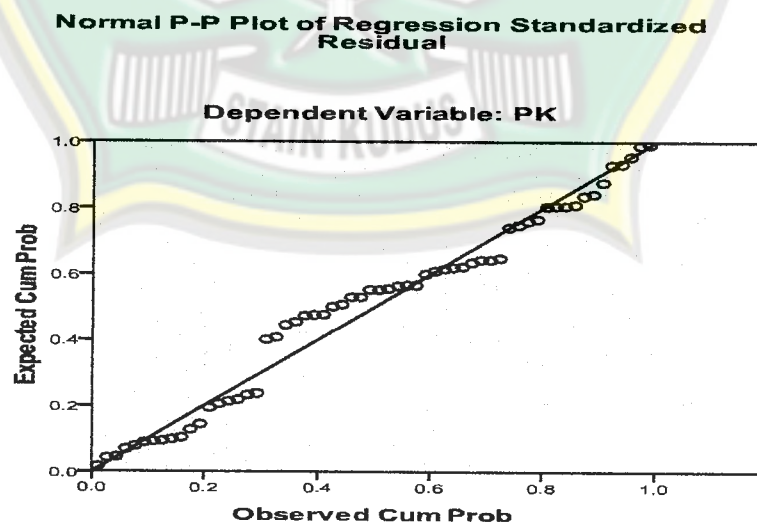
Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model data regresi, variabel terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah ingin mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti arah atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell Shaped*). Untuk melakukan uji normalitas dapat juga dengan melihat *normal probability plot*, dimana jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.¹⁴

Gambar 4.3

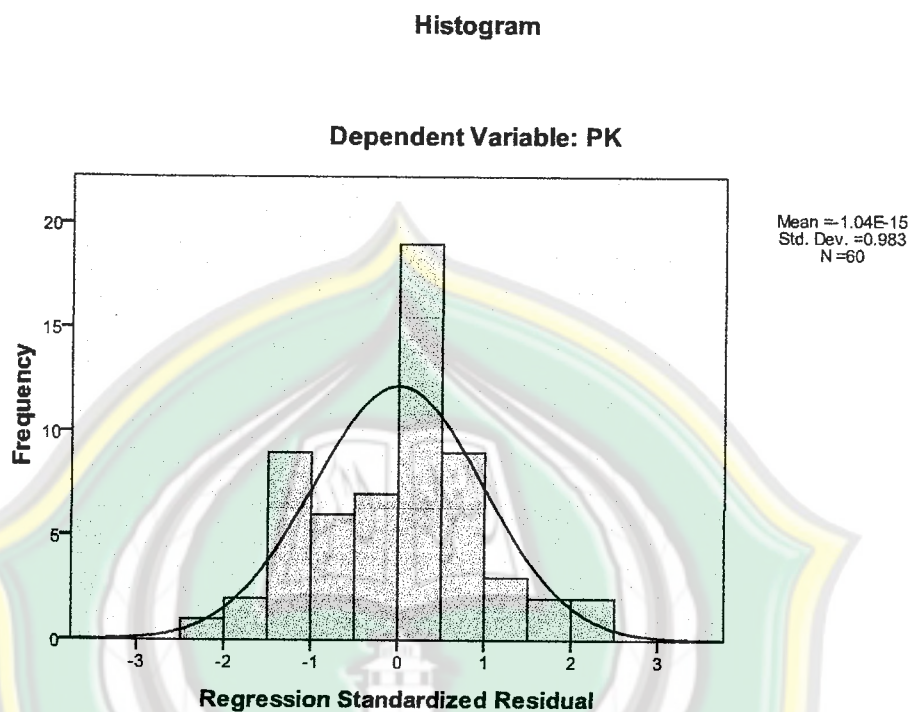
Hasil Uji Normal Probability Plot



Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

¹⁴ Masrukin, *Opcit*, hlm. 61.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Pada grafik histogram menyatakan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Sedangkan grafik normal P-P Plot menyatakan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data tersebut normal.

G. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan analisis data agar hasil analisa nantinya efisien. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada CV. Wahana Tata Nugraha.

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.669	4.967		5.369	.000
	IO	.020	.152	.022	.132	.896
	DK	.381	.187	.348	2.039	.046

a. Dependent Variable: PK

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,020$, $X_2 = 0,381$, dan konstanta sebesar 26,669 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

$$Y = 26,669 + 0,020x_1 + 0,381x_2 + e$$

Dimana:

Y : prestasi kerja

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi

X_1 : iklim organisasi

X_2 : disiplin kerja

e : eror

- 1) Nilai sebesar 26,669 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independent faktor lain, maka

variabel prestasi kerja (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 26,669

- 2) Koefisien regresi iklim organisasi 0,020 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan iklim organisasi sebesar 100% akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 2,0% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja 0,381 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan didiplin kerja sebesar 100% akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 38,1% jika variabel independen lain dianggap konstan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. R^2 yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R Square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu sesuai variabel independen ke dalam persamaan:

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.132	.102	2.813

a. Predictors: (Constant), DK, IO

b. Dependent Variable: PK

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,102 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel iklim organisasi (X_1),

didiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) dipengaruhi sebesar 50,7%. Jadi besarnya pengaruh antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja CV. Wahana Tata Nugraha adalah sebesar 10,2% sedangkan sisanya ($100\% - 10,2\% = 89,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian

3. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (35-2-1)$ dengan signifikan 5% adalah 2,037. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.14

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.669	4.967		5.369	.000
	IO	.020	.152	.022	.132	.896
	DK	.381	.187	.348	2.039	.046

a. Dependent Variable: PK

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

a. Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian statistik iklim organisasi terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 0,132 dengan nilai t_{tabel} 1,672 dan nilai p value (sig) 0,896 yang berada diatas 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,132 < 1,672$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi iklim organisasi merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dalam pengambilan keputusan prestasi kerja harus memperhatikan iklim organisasi yang dimiliki oleh perusahaan.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian statistik disiplin kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2,039 dengan nilai t_{tabel} 1,672 dan nilai p value (sig) 0,046 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,039 > 1,672$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi disiplin kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dalam pengambilan keputusan prestasi kerja harus memperhatikan disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Dengan memiliki kedisiplinan diri yang tertanam dalam diri setiap karyawan maka dapat diharapkan karyawan bekerja secara profesional.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (iklim organisasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

(prestasi kerja). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan df $(n-k-1)$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga F_{tabel} diperoleh df $(60-2-1)=57$ dengan signifikan 5% adalah 3,159. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.741	2	34.371	4.345	.018 ^b
	Residual	450.909	57	7.911		
	Total	519.650	59			

a. Predictors: (Constant), DK, IO

b. Dependent Variable: PK

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari uji F pada tabel diperoleh nilai F_{tabel} untuk df $(60-2-1) = 57$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,159. Dengan demikian nilai F_{hitung} $(4,345) > F_{tabel}$ $(3,159)$ dengan nilai signifikansi 0,018. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (iklim organisasi dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja) di CV. Wahana Tata Nugraha.

H. Pembahasan dan Analisis

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Wahana Tata Nugraha

Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Jika iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memerhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi

pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang. Dengan kata lain hasil akhir ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.¹⁵

Hasil pengujian statistik iklim organisasi terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 0,132 dengan nilai t_{tabel} 1,672 dan nilai p value (sig) 0,896 yang berada diatas 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,132 < 1,672$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi iklim organisasi merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari hasil statistik menunjukkan bahwasanya iklim organisasi tidak mempengaruhi prestasi kerja. Iklim organisasi yang ada pada CV. Wahana Tata Nugraha tidak mempengaruhi karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwasanya sifat, karakter karyawan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan lainnya sehingga iklim organisasi tidak terkontrol. Iklim organisasi yang tercipta harus sesuai dengan tujuan perusahaan agar semua berpengaruh kepada hal yang positif dan iklim organisasi bisa mempengaruhi karyawan ke prestasi kerja yang positif juga.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Wahana Tata Nugraha

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian yang berbeda. Oleh karenanya perlu mengupas lebih mendalam untuk mencermati pemahaman dua kata tersebut.⁶ Disiplin adalah kesadaran

¹⁵ Danang Sunyoto, *Teori Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Caps, Yogyakarta, 2013, Hal. 52

⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, Graha Ilmu, Yogyakarta, Cet. Pertama, 2012, Hal.238

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁷

Hasil pengujian statistik disiplin kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2,039 dengan nilai t_{tabel} 1,672 dan nilai p value (sig) 0,046 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,039 > 1,672$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi disiplin kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Disiplin kerja pada CV. Wahana Tata Nugraha memiliki tingkat disiplin yang baik. Dengan adanya karyawan yang datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abdurrahmat Fathoni yang menyatakan bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja pada karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus CV. Wahana Tata Nugraha)

Dari uji F pada tabel diperoleh nilai F_{tabel} untuk df $(60-2-1) = 57$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,159. Dengan demikian nilai F_{hitung} $(4,345) > F_{tabel}$ $(3,159)$ dengan nilai signifikansi 0,018. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (iklim organisasi dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama

⁷ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, Hal.126

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja) di CV. Wahana Tata Nugraha.

Dengan penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan yang ada di CV. Wahana Tata Nugraha. Karyawan dengan iklim organisasi yang baik didukung dengan atasan dan karyawan yang saling membantu serta individu karyawan yang mempunyai disiplin kerja secara pribadi yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik dapat mempermudah perusahaan mencapai tujuan perusahaan dengan mudah. Adanya karakter atau kepribadian yang baik dari setiap karyawan membantu sebuah organisasi untuk maju lebih baik lagi.

I. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi dan manajemen terutama tentang manajemen sumber daya manusia tentang iklim organisasi dan disiplin kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di CV. Wahana Tata Nugraha

Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan iklim organisasi dan kedisiplinan yang terjadi karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Dan diharapkan tercapainya konsistensi kerja, karyawan.

2. Implikasi Praktis

- a. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi dan disiplin kerja sesama karyawan yang terjadi di tempat kerja. Apabila kedua variabel tersebut berjalan dengan baik, tentunya akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan prestasi kerja pada CV. Wahana Tata Nugraha. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan akan memberikan produk berkualitas yang baik pula.

- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan harus mengetahui tentang pentingnya iklim organisasi yang baik. karyawan harus memperhatikan faktor organisasi dan disiplin kerja agar meningkatkan kinerja guna memberikan kepuasan pelanggan.

