

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi yang diduga dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja.

a. Tentang PT Digital Optik Teknologi

PT Digital Optik Teknologi merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang Cinema Equipment yang berdiri sejak 2017 dengan pengalaman diberbagai bidang dengan tenaga-tenaga yang ahli di setiap bidangnya serta menjangkau atau menerima penyewaan diseluruh indonesia.

b. Visi Misi Perusahaan

Visi : Menjadi perusahaan yang bergerak di bidang cinema equipment yang terbaik dibidangnya.

Misi : perusahaan yang memeberikan jasa penyewaan dan pelayanan yang terbaik terhadap costumer.

c. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	58	95,1	95,1	95,1
	Perempuan	3	4,9	4,9	100,0
Total		61	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin

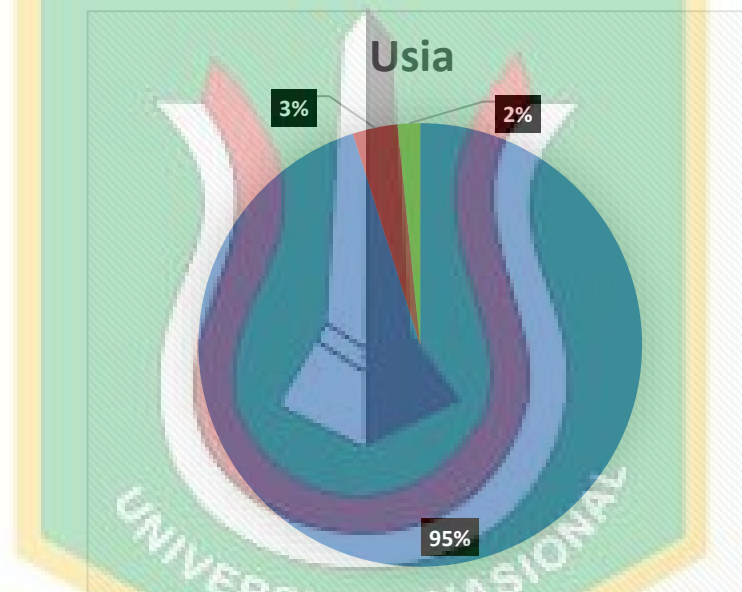
Pada 61 responden, Rentan jenis kelamin yang mendominasi yaitu laki-laki. Pada jenis kelamin Laki-laki ada 58 responden atau (95%) dari total responden, sedangkan pada jenis kelamin perempuan ada 3 responden atau (5%) dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 25 Tahun	58	95,1	95,1	95,1
	26- 35 Tahun	2	3,3	3,3	98,4
	36 - 50 Tahun	1	1,6	1,6	100,0
Total		61	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



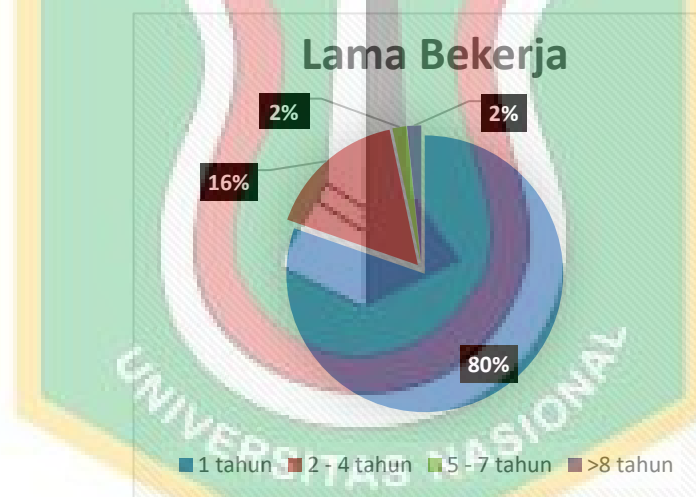
Gambar 4. 3 usia

Pada 61 responden, Rentan usia yang mendominasi yaitu pada usia 17-25 Tahun. Pada usia 17-25 Tahun ada 58 responden atau (95%) dari total responden. Pada usia 26-35 Tahun ada 2 responden atau (3%) dari total responden. Pada usia 36-50 Tahun ada 1 responden atau (2%) dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Tabel 4. 3Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lamanya Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>8 tahun	1	1,6	1,6	1,6
	1 Tahun	49	80,3	80,3	82,0
	2 - 4 Tahun	10	16,4	16,4	98,4
	5 - 7 Tahun	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Gambar 4. 4 Lamanya bekerja

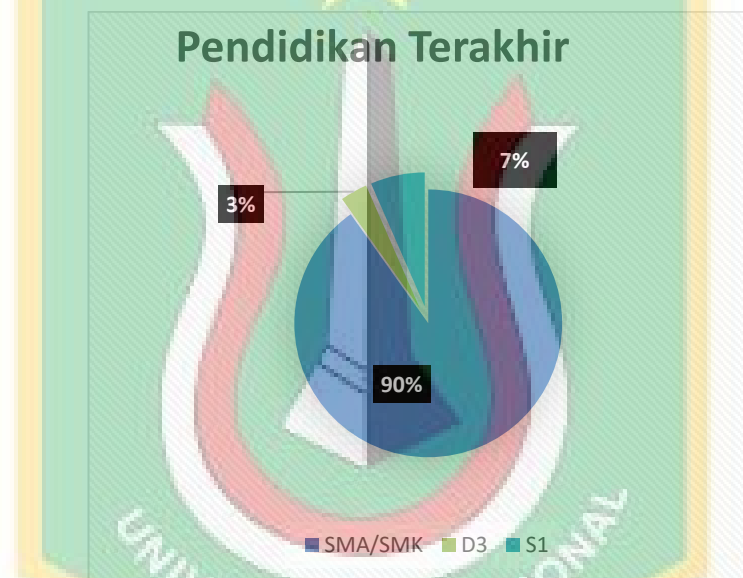
Pada 61 responden, mayoritas karyawan dengan masa masa kerja paling banyak yaitu 1 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 49 responden atau (80%) dari total responden, responden dengan masa kerja 2-4 Tahun ada 10 responden atau (16%) dari total responden. responden dengan masa kerja 5-7 Tahun ada 1 responden atau (2%) dari total responden. dan responden dari >8 tahun ada 1 responden atau (2%) dari total responden

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	3,3	3,3	3,3
	S1	4	6,6	6,6	9,8
	SMA/SMK	55	90,2	90,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Gambar 4. 5 Pendidikan Terakhir

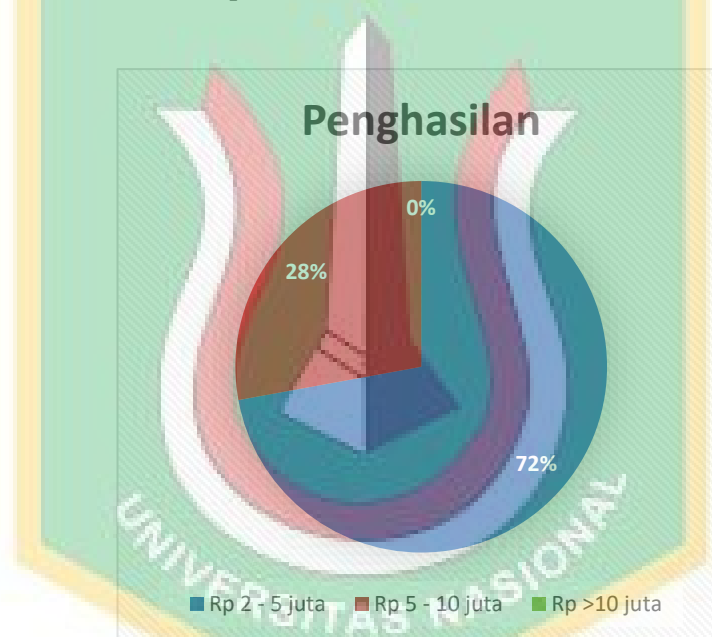
Pada 61 Responden, mayoritas karyawan berpendidikan terakhir yaitu SMA/MK dengan jumlah responden sebanyak 55 atau (90%) dari total responden, responden berpendidikan terakhirnya D3 ada 2 responden atau (3%) dari total responden, dan responden yang pendidikan terakhirnya S1 ada 4 responden atau (7%) dari total responden.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan penghasilan

Tabel 4. 5 Deskriptif Responden Berdasarkan penghasilan

		Penghasilan Sebulan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.000.000 - Rp. 5.000.000	44	72,1	72,1	72,1
	Rp. 5.000.000 - Rp. 10.000.000	17	27,9	27,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Gambar 4. 6 Penghasilan

Pada 61 Responden, mayoritas karyawan dengan penghasilan paling banyak yaitu Rp 2.000.000. – Rp 5.000.000 dengan jumlah responden sebanyak 44 atau (72%) dari total responden, responden berpendidikan terakhirnya Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000 ada 3 responden atau (28%) dari total responden

3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Tabel 4. 6 Total Mean Gaya Kepemimpinana (X1)

No	Pernyataan	Mean
Kemampuan Mengambil Keputusan		
1	Kemampuan mengambil keputusan pemimpindalam memutuskan suatu peraturan perusahaan harus tegas dan bijaksana	4,31
Kemampuan Memotivasi		
2	Seorang pemimpin harus memotivasi seluruh karyawan agar dapat meningkatkan efektifitas dalam perusahaan	4,43
Komunikasi		
3	Pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik antara bawahan agar dapat meminimalisir terjadinya mis komunikasi yang menyebabkan kerugian dalam perusahaan	4,39
Tanggung Jawab		
4	Seorang pemimpin harus bertanggung jawab penuh atas kelalaian pada perusahaan	4,34
5	Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat pada saat mengalami problem di perusahaan	4,41
Total Mean		21,87
Average Total Mean Gaya Kepemimpinan		4,374

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel tersebut jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 61 orang. Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,374. Pernyataan yang berkontribusi paling besar terhadap variable gaya kepemimpinan yakni pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik antara bawahan agar dapat meminimalisir terjadinya mis komunikasi yang menyebabkan kerugian dalam perusahaan dengan mean sebesar 4,43. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan.

Tabel 4. 7 Total Mean Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Mean
Ketekunan		
1	Ketekunan kinerja karyawan harus dimiliki oleh seluruh karyawan	4,51
Ketulusan		
2	Seluruh karyawan harus memiliki ketulusan dalam menjalankan pekerjaannya	4,34
Kesabaran		
3	Setiap karyawan harus mampu mengontrol kesabaran dirinya apabila terjadi hal yang tidak diinginkan saat bekerja	4,28
Kewirausahaan		
4	Setiap perusahaan wajib memiliki koperasi untuk memudahkan karyawan	4,25
5	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	4,20
Total Mean		21,33
Average Total Mean Budaya Organisasi		4,266

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel tersebut jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 61 orang. Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi, secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,266. Pernyataan yang berkontribusi paling besar terhadap variabel budaya organisasi yakni Ketekunan kinerja karyawan harus dimiliki oleh seluruh karyawan dengan mean sebesar 4,51. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap tercapainya tujuan di perusahaan.

Tabel 4. 8 Total Mean Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	Mean
Kehadiran		
1	Kedisiplinan pemimpin menjadikan gambaran kinerja untuk karyawannya	4,51
Ketaatan Pada Peraturan Kerja		
2	Ketaatan peraturan perusahaan saat bekerja merupakan hal yang wajib dilaksanakan	4,38
Tingkat Kewaspadaan		
3	Selalu meningkatkan kewaspadaan dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan saat bekerja merupakan hal yang harus diterapkan	4,38
Bekerja Etis		
4	Saya selalu menghormati semua orang dikantor	4,41
5	Pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawannya	4,43
Total Mean		26,33
Average Total Mean Gaya Disiplin kerja		5,266

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel tersebut jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 61 orang. Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel gaya disiplin kerja, secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 5,266. Pernyataan yang berkontribusi paling besar terhadap variabel gaya disiplin kerja yakni Ketaatan peraturan perusahaan saat bekerja merupakan hal yang wajib dilaksanakan dengan mean sebesar 4,51. Hal ini menunjukkan bahwa gaya disiplin kerja berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan.

Tabel 4. 9 Total Mean Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Mean
Kualitas		
1	Menjalankan pekerjaan dengan baik dan Tepat Waktu	4,38
Kuantitas		
2	Melalu bekerja sesuai target yang telah ditentukan perusahaan	4,36
Ketepatan Waktu		
3	Menjadikan jam kosong untung mengisi pekerjaan yang menumpuk	4,31
Efektivitas		
4	Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	4,26
Total Mean		17,31
Average Total Mean Kinerja Karyawan		4,34

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel tersebut jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 61 orang. Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan, secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,34. Pernyataan yang berkontribusi paling besar terhadap variabel kinerja karyawan yakni menjakankan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu dengan mean sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kinerja karyawan yang baik.

Kesimpulannya, variabel independent yang berkontribusi paling besar terhadap variabel dependen yaitu variabel disiplin kerja dengan average total mean sebesar 4,51. Dan terbesar kedua yaitu variabel gaya kepemimpinan dengan average total mean sebesar 5.266. Artinya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja

b. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS. Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika R hitung > R tabel pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika nilai R hitung < R tabel pada nilai signifikansi 5%. Nilai DF = N-2 maka nilai DF yaitu 61 Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Angket

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel 5% (df=59)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,408	0,2521	VALID
	X1.2	0,364	0,2521	VALID
	X1.3	0,530	0,2521	VALID
	X1.4	0,346	0,2521	VALID
	X1.5	0,270	0,2521	VALID
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,357	0,2521	VALID
	X2.2	0,544	0,2521	VALID
	X2.3	0,727	0,2521	VALID
	X2.4	0,433	0,2521	VALID
	X2.5	0,512	0,2521	VALID
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,662	0,2521	VALID
	X3.2	0,787	0,2521	VALID
	X3.3	0,787	0,2521	VALID
	X3.4	0,690	0,2521	VALID
	X3.5	0,737	0,2521	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,799	0,2521	VALID
	Y.2	0,825	0,2521	VALID
	Y.3	0,732	0,2521	VALID
	Y.4	0,573	0,2521	VALID

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Dari data tersebut, semua harga R hitung > R tabel pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha*. Uji signifikan dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$ atau 5%. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari nilai Cronbach alphanya 0,6.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>alpha</i>	Nilai Cronbach <i>alpha</i>	Keterangan
X1	0,625	0,6	Reliabel
X2	0,747	0,6	Reliabel
X3	0,890	0,6	Reliabel
Y	0,872	0,6	Reliabel

q Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas variabel X1, X2, X3, dan Y nilai Cronbach alphanya lebih besar dari 0,6. Berdasarkan nilai koefisien realibilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.



Tabel 4. 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,86943132
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,057
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada nilai signifikansinya yaitu 0,200 yang berarti model regresi dalam penelitian ini, baik variabel dependen maupun independent mempunyai distribusi sampel normal berdasarkan nilai signifikannya $> \alpha = 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa distribusi hasil Kinerja Karyawan yang berasal dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berdistribusi normal pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

1) Uji Multikolinearitas

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Gujarati,2012).

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolonearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,564	1,880		-,832	,409		
	Gaya Kepemimpinan	,116	,057	,138	2,029	,047	,970	1,031
	Budaya Organisasi	,177	,058	,206	3,056	,003	,990	1,010
	Disiplin Kerja	,477	,041	,797	11,771	,000	,979	1,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel diatas, diketahui nilai VIF pada setiap variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,01. Artinya tidak ada gejala multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji Glejser jika variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. (Situmorang & Lutfi, 2012:101).

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,444	1,193		,372	,711
	Gaya Kepemimpinan	-,027	,036	-,097	-,729	,469
	Budaya Organisasi	,040	,037	,144	1,098	,277
	Disiplin Kerja	-,002	,026	-,013	-,096	,924

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada table 4.13 menjelaskan bahwa hasil masing-masing variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), dengan menggunakan model glesjser diperoleh signifikan lebih dari 0,05 yang artinya data pada penelitian ini dapat dilanjutkan.

3) Uji Autokorelasi

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $D_u < d < 4-D_u$, berarti tidak terjadi autokorelasi
- 2) Jika $d < d_L$ atau $d > 4D_I$ berarti ad autokorelasi
- 3) Jika $d_l < d < d_L$ atau $4-d_U < d < 4-d_L$ berarti ragu-ragu terjadi autokorelasi atau tidak ada kesimpulan.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,862 ^a	,744	,730	,892	1,915

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Diketahui D_U pada $N = 61$ dan $K = 3$ yaitu 1,6904. Maka nilai $4-D_U = 2,83096$. Dan nilai D_L sebesar 1,4847 maka nilai $4-D_L$ sebesar 2,5153 Pada table tersebut didapat nilai DW sebesar 1.915. Artinya $d_U < d < 4-d_U$ yaitu $1,6904 < 2.046 < 2,83096$ artinya tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Metode ini ditujukan untuk menentukan hubungan linier antara beberapa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS v23 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,564	1,880		-,832	,409
Gaya Kepemimpinan	,116	,057	,138	2,029	,047
Budaya Organisasi	,177	,058	,206	3,056	,003
Disiplin Kerja	,477	,041	,797	11,771	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Rumus perhitungan persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,138\text{GK} + 0,206\text{BO} + 0,797\text{DK}$$

Keterangan :

GK = Gaya Kepemimpinan

BO = Budaya Organisasi

DK = Disiplin Kerja

Berdasarkan rumus tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,138 dengan *sign* (tanda) positif yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang didapat karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Nilai koefisien regresi parsial variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,206 dengan *sign* (tanda) positif yang berarti semakin baik budaya organisasi didalam pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat.

Nilai koefisien parsial variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,797 dengan *sign* (tanda) positif yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

e. Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen)

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama- sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen).

Tabel 4. 17 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131,727	3	43,909	55,183	,000 ^b
Residual	45,355	57	,796		
Total	177,082	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 55,183 dengan nilai sig 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibantu program SPSS 23 maka didapat nilai sig = (0,000) yang lebih kecil dari alpha atau tingkat batas kesalahan yang diperoleh yaitu 5% ($\alpha = 0,05$). Model dikatakan signifikan karena dibawah batas nilai alpha yang ditentukan $0,000 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini model dikatakan signifikan dan layak digunakan dalam penelitian ini berdasarkan nilai sig yang didapat. Bahwa semua variabel bebas dapat menjelaskan setiap perubahan pada nilai variabel terikat karena mempunyai pengaruh yang signifikan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentasi kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel 4. 18 Hasil Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,744	,730	,892
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah 0,744 atau sama dengan 74,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent gaya kepemimpinan, variabel budaya organisasi, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 74,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 74,4\% = 25,6\%$) dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

g. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Kriteria tes ditetapkan berdasarkan probabilitas. Jika taraf signifikan yang digunakan adalah 5 persen, dengan kata lain jika probabilitas $H_a > 0,05$ dinyatakan tidak signifikan, dan jika Probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2018).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel pada } \alpha = 5\%$
 H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel pada } \alpha = 5\%$

Tabel 4. 19 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,564	1,880		-,832	,409
Gaya Kepemimpinan	,116	,057	,138	2,029	,047
Budaya Organisasi	,177	,058	,206	3,056	,003
Disiplin Kerja	,477	,041	,797	11,771	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui penjabaran hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada hasil tersebut, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) nilai t hitung sebesar 2,029, maka nilai Thitung (2,029) dan signifikan $0,047 < \alpha = 0,05$. Maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pada H1 dapat dibulatkan
2. Pada hasil tersebut, variabel Budaya Organisasi (X2) nilai t hitung sebesar 3,056, maka nilai Thitung (3,056) dan signifikan $0,003 < \alpha = 0,05$. Maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pada hasil tersebut, variabel Disiplin Kerja (X3) nilai t hitung sebesar 11,771, maka nilai Thitung (11,771) dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Uji t sebesar 2,029 dengan nilai signifikan Uji t sebesar 0,047 dimana nilai tersebut dibawah dari 0,05.

Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi. Adapun hal ini juga terbukti dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,138 yang artinya apabila semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner Gaya Kepemimpinan (X_1) secara keseluruhan mengidentifikasi bahwa Gaya Kepemimpinan mendapatkan nilai yang baik. Dari mean terbesar didapat dari pernyataan kedua sebesar 4,43 yaitu “Seorang pemimpin harus memotivasi seluruh karyawan agar dapat meningkatkan efektifitas dalam perusahaan”

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai Uji t sebesar 3,056 dengan nilai signifikan Uji t sebesar 0,003 dimana nilai tersebut dibawah dari 0,05.

Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi. Adapun hal ini juga terbukti dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,206 yang artinya apabila semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner Budaya Organisasi (X_2) secara keseluruhan mengidentifikasi bahwa Budaya Organisasi mendapatkan nilai yang baik. Dari mean terbesar didapat dari pernyataan pertama sebesar 4,51 yaitu “Ketekunan kinerja karyawan harus dimiliki oleh seluruh karyawan”

Pada penelitian (Chandra, 2013) pada kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat yang meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang berkesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan(korelasi) yang positif terhadap kinerja karyawan kantor ketahanan pangan dan penyuluhan kabupaten kutai barat yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 25,10 %.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka didapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai Uji t sebesar 11,771 dengan nilai signifikan Uji t sebesar 0,000 dimana nilai tersebut dibawah dari 0,05.

Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi. Adapun hal ini juga terbukti dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,797 yang artinya apabila semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner Disiplin Kerja (X_3) secara keseluruhan mengidentifikasi bahwa Disiplin Kerja mendapatkan nilai yang baik. Dari mean terbesar didapat dari pernyataan pertama sebesar 4,51 yaitu “Kedisiplinan pemimpin menjadikan gambaran kinerja untuk karyawannya”