

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV.1 Profil Perusahaan

IV.1.1 Sejarah Perusahaan

Berdasarkan hasil penelusuran dokumen perusahaan, PT. SSB (Semangat Sejahtera Bersama) didirikan pada tahun 1994 dan dikembangkan oleh para profesional muda dengan kepedulian, pengetahuan, dan keberanian yang penuh inovasi. PT. SSB (Semangat Sejahtera Bersama) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang alat – alat kesehatan dengan brand ADVANCE, hal ini pula yang membuat PT. SSB (Semangat Sejahtera Bersama) lebih dikenal sebagai Advance. Jumlah permintaan pasar akan produk berupa alat – alat kesehatan yang terus meningkat membuat Advance percaya dapat membuat kemajuan yang pesat dengan kemampuan fisik dan mental yang kuat, didukung oleh kerjasama tim yang solid. Advance menawarkan berbagai macam produk gaya hidup sehat yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen serta perkembangan teknologi. Perkembangan jaman dan gaya hidup yang serba modern membuat masyarakat menuntut segala hal dalam bentuk instan, mudah dan canggih. Hal ini disadari oleh Advance sebagai peluang bisnis dengan mengembangkan produk kesehatan yang disesuaikan dengan gaya hidup masa kini, yaitu serba modern dan penuh inovasi. Advance sebagai *brand* dari produk kesehatan, menawarkan solusi gaya hidup sehat dengan produk – produk inovatif, seperti produk *water* berupa *Advance MiracleDoctor*, *hexagonal water*, *antioxidant water*, *reverse osmosis*, untuk produk *health* disediakan *eye massager*, *therapeutic*, serta *massage chair*,

dan berbagai produk lainnya. Sejak berdiri hingga saat ini, Advance telah menguasai jaringan distribusi di seluruh Indonesia. Advance memiliki 70 *showroom* yang didesain secara modern di kota – kota besar di seluruh wilayah Indonesia, serta didukung oleh lebih dari 2000 tenaga profesional *marketing* yang siap melayani kebutuhan konsumen. Konsep bisnis Advance juga berkonsentrasi pada jalinan kerjasama jangka panjang dan hubungan baik dengan para pelanggan, sehingga kegiatan promosi dilakukan secara teratur oleh divisi *Marketing Communication* guna meningkatkan citra perusahaan. Salah satu kegiatan promosi yang teratur dilakukan oleh divisi *Marketing Communication* adalah kegiatan pameran. Advance telah menyelenggarakan banyak pameran untuk menjalin kerjasama serta hubungan baik dengan pelanggan baru dan tetap membina hubungan dengan pelanggan lama. Kegiatan promosi tersebut diadakan di berbagai pusat perbelanjaan besar di Indonesia, selain itu Advance juga telah menjalin kerjasama dengan sejumlah bank bereputasi untuk program yang saling menguntungkan. Namun dalam kegiatan pameran, tentu saja tidak langsung membentuk pemikiran di benak konsumen yang menjadi sasaran dari promosi yang dilakukan Advance, sehingga divisi *Marketing Communication* perlu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan kegunaan konsumen. Setelah lebih dari 15 tahun, Advance melakukan pembenahan untuk makin memperkuat posisinya sebagai perusahaan alat – alat kesehatan nomor satu di Indonesia di bawah payung PT SSB (Semangat Sejahtera Bersama). ADVANCE memiliki beberapa produk andalan, salah satunya adalah Miracle Doctor yang diluncurkan pada tahun 2007. Fungsi utama dari produk ini adalah sebagai antioksidan agar tubuh tetap sehat dan dapat terhindar dari berbagai penyakit.

IV.1.2 Visi Misi Perusahaan

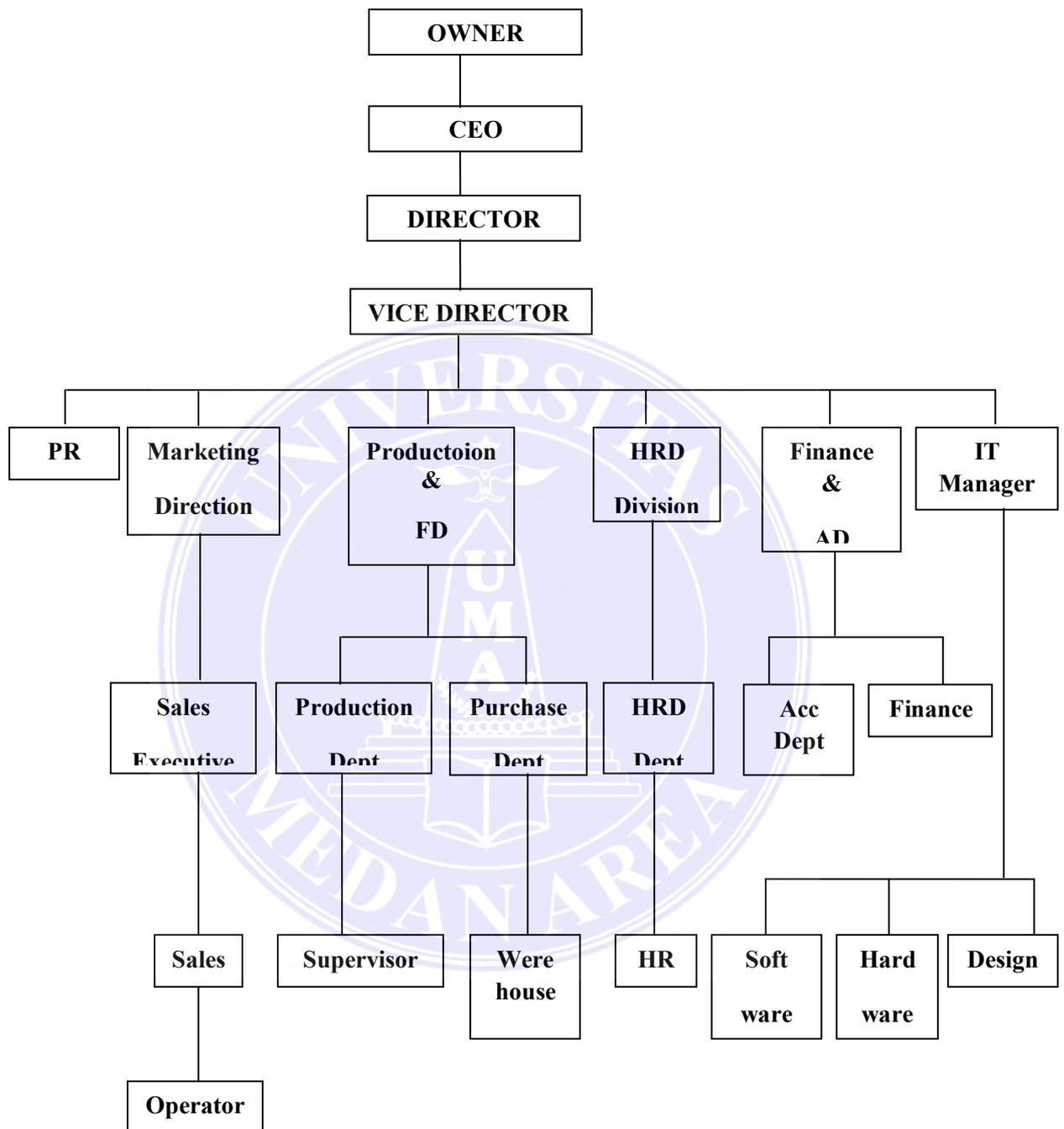
1. Visi:

Menjadi perusahaan *water – health – sport – lifestyle* nomor satu di Indonesia, serta menjadi pelopor dan *market leader*, memiliki *brand* yang kuat yang merupakan pilihan utama pelanggan, terbaik dan terpercaya.

2. Misi:

- a. SSB menjual produk dan jasa yang selalu inovatif, bernilai tinggi dan menjamin pertumbuhan yang signifikan secara terus menerus.
- b. SSB didukung oleh Sumber Daya Manusia yang profesional, memiliki kepercayaan diri yang penuh, semangat yang tinggi, bermental baja, serta mampu membangun sinergi dan kekompakan antar divisi penghasil *revenue*.
- c. SSB menerapkan standar keunggulan operasi, layanan prima, sertadidukung oleh program promosi *marketing* yang kreatif sehingga selalu mampu menarik pelanggan.
- d. SSB memberikan kesejahteraan dan kesempatan kepada yang paling layak, serta menjaga terus kepuasan dan kepentingan pelanggannya.

IV.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT SSB

IV.1.4 Job Description

Tugas dan wewenang masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. *Owner*
 - a. Menetapkan kebijakan perusahaan terutama kebijakan perusahaan yang bersifat jangka panjang.
 - b. Memilih dan mengangkat CEO.
 - c. Mengawasi tindakan yang dilakukan CEO. *PR*
2. *CEO (Chief Executive Officer)*
 - a. Mengawasi tindakan yang dilakukan *director*.
 - b. Ikut serta dalam pengangkatan dewan direksi.
 - c. Bertindak sebagai wakil dari pemegang saham.
3. *Director*
 - a. Menentukan kebijakan perusahaan.
 - b. Membantu CEO dalam perumusan strategi perusahaan.
 - c. Menyusun rencana kerja, serta mengawasi.
4. *Vice Director*
 - a. Membantu *director* dalam perumusan strategi perusahaan.
 - b. Merumuskan tujuan dan strategi divisi bersama-sama dengan *division manager* berdasarkan tujuan dan strategi perusahaan.
 - c. Membina dan menjaga disiplin kerja para bawahannya.
5. *Public Relations*
 - a. Membentuk, mempertahankan, meningkatkan citra positif perusahaan.
 - b. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat.

- c. Menjadi jembatan antara perusahaan dan lingkungan eksternal, sebagai perwujudan konsep *marketing communication*.

6. *Marketing Division*

- a. Analisa pasar.
- b. Merencanakan target tahunan dan bulanan.
- c. Merencanakan strategi peluang-peluang pasar untuk memasarkan produk.

7. *Production and Factory Division*

- a. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan proses produksi dan seluruh aktivitas pabrik.
- b. Melakukan penyusunan, pelaksanaan, serta pengawasan rencana produksi.
- c. Mengkoordinasi kegiatan yang tercakup dalam tanggung jawab divisinya.

8. *HDR Division*

- a. Mengkoordinir dan bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional dalam bidang personalia dan urusan umum.
- b. Membuat kebijakan-kebijakan yang dapat menumbuhkan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pimpinan agar dicapai suasana kerja yang kondusif.

9. *Finance & Accounting Division*

- a. Merumuskan dan mengembangkan sistem akuntansi yang efektif dan efisien.
- b. Mengikuti perkembangan peraturan pemerintah serta perpajakan, perbankan, asuransi, kebijakan moneter dan lainnya.
- c. Menjaga hubungan dan nama baik perusahaan dikalangan perbankan, instansi pajak, dan lembaga keuangan lainnya.

10. *IT Manager*

- a. Mengurus dan mengatur segala hal yang berhubungan dengan komputer dan jaringan.
- b. Bertanggung jawab dalam operasional data dan jaringan.

11. *Sales Executive Department*

- a. Menyusun rencana penjualan.
- b. Memeriksa setiap transaksi penjualan dan mengontrol jumlah penjualan yang dicatat komputer harus sama dengan *invoice*.
- c. Membuat surat jalan.

12. *Production Department*

- a. Merencanakan kegiatan proses produksi.
- b. Merancang dan membuat jadwal produksi produk.
- c. Melaksanakan proses produksi yang telah direncanakan.

13. *Purchasing Department*

- a. Mencari pemasok dan informasi barang.
- b. Melakukan pembelian bahan baku.
- c. Membuat PO, laporan pembelian bahan baku, dan retur pembelian.

14. *HRD Department*

- a. Bertanggung jawab atas pengelolaan SDM perusahaan.
- b. Mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan kepegawaian.
- c. Mengadakan pelatihan bagi karyawan.

15. *Accounting Department*

- a. Menyusun rencana pembagian kerja dalam melaksanakan pengolahan data akuntansi.

- b. Mengarahkan teknik pengolahan data akuntansi kepada bawahan dan mengawasi pemasukan data akuntansi ke komputer.
- c. Merencanakan dan mengawasi kegiatan perhitungan uang kas dan pengamatan fisik biaya aktiva tetap serta perhitungan fisik persediaan dan metode penilaiannya.

16. *Finance Department*

- a. Bertanggung jawab terhadap saldo kas kecil.
- b. Memeriksa kelengkapan dan keabsahan dokumen pengeluaran kas kecil beserta lampirannya.
- c. Memasukkan pengeluaran kas kecil dan minta persetujuan pada *finance*.

17. *Software IT*

- a. Memeriksa sistem *software* dan *database* yang sedang berjalan.
- b. Bertanggung jawab dengan *software-software* seluruh komputer.

18. *Hardware IT*

- a. Memeriksa sistem *hardware* yang sedang berjalan.
- b. Bertanggung jawab mengontrol *hardware* dan segala kerusakan seluruh komputer.

19. *Design IT*

- a. Mengatur jaringan yang sedang berjalan.
- b. Membuat gambaran dan sketsa produk.

20. *Sales*

- a. Melakukan penagihan, pengiriman invoice, dan faktur pajak pada pelanggan dalam kota.
- b. Melakukan penawaran kepada para konsumen.

- c. Menerima order penjualan.

21. *Supervisor*

- a. Mengontrol kegiatan produksi.
- b. Mengontrol efektivitas dan efisiensi aktivitas produksi.
- c. Mengontrol kualitas dan kuantitas produksi.

22. *Warehouse*

- a. Menyimpan bahan baku dan produk yang dihasilkan
- b. Menentukan pesanan yang akan dilakukan.
- c. Membuat laporan persediaan dan keluar masuk bahan baku dan barang jadi.
- d. Memeriksa kualitas barang.

23. *HRD*

- a. Menerima pegawai baru yang memenuhi syarat yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Melakukan pengawasan atas daftar hadir dan kehadiran pegawai.
- c. Mempertanggungjawabkan daftar hadir kepada *finance department* untuk perhitungan gaji.
- d. Menyelesaikan masalah-masalah pengaturan tenaga kerja.

IV.1.5 Penyajian Data Responden

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai sejauh mana pengaruh budaya kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan, terlebih dahulu yang dilakukan adalah dengan memberikan

tinjauan karakteristik responden yang ditanyakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medanyang berjumlah 60 orang karyawan. Setelah kuisioner disebar dan diisi oleh responden dan dapat diolah lebih lanjut. Deskripsi responden pada penelitian ini berdasarkan usia, jenis pendidikan, dan jenis kelamin. Dapat dilihat dari tabel berikut :

a. Usia Responden

Berdasarkan kelompok usia responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Komposisi Responden Menurut Usia

No	Umur	N	%
1	20 – 30	7	12
2	31 – 41	21	35
3	42 – 52	30	50
4	53 – 63	2	3
Total		60	100

Sumber : Kuisioner responden (Oktober, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden menurut Umur yang terbanyak adalah 42 – 52 sebanyak 30 pegawai atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

b. Jenis Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Komposisi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	N	%
1	SMA	25	42
2	D3	7	11
3	S1	28	47
Total		60	100

Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden menurut Pendidikan yang terbanyak adalah Sarjana sebanyak 28karyawan atau 47%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

c. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Komposisi Responden Menurut Pendidikan

No	Jenis Kelamin	N	%
1.	Pria	31	52
2.	Wanita	29	48
Total		60	100

Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden menurut Jenis kelamin yang terbanyak adalah Pria sebanyak 31 pegawai atau 42%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

IV.2 Hasil dan Analisis Data

IV.2.1 Uji instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2005:51) mengukur konstruk atau variabel yang diteliti oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program spss 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai signifikan yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} \leq \alpha = 0,05$) maka instrumen valid

Jika probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} \geq \alpha = 0,05$) maka instrumen tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengambil konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Tingkat reliabilitas dengan metode cronbach alpha diukur berdasarkan skala 0 sampai dengan 1 (Triton, 2006:248). Ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan dibawah ini :

Nilai cronbach alpha 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai cronbach alpha 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel

Nilai cronbach alpha 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai cronbach alpha 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel

Nilai cronbach alpha 0,81 s.d 0,100, berarti sangat reliabel

Tahap survei kuisisioner berisikan data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dialokasikan yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 60 lembar, dengan jumlah pernyataan 18 item yang terdiri dari variabel bebas yaitu 6 item untuk budaya kerja (X_1), 6 item untuk inovasi kerja (X_2) dan variabel terikat 6 item untuk kinerja (Y).

Pada tabel dibawah dapat dilihat usia validitasnya :

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_1)

Butir Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Budaya Kerja 1	0,762	0,001 < 0,05	Valid
Budaya Kerja2	0,735	0,002 < 0,05	Valid
Budaya Kerja3	0,835	0,000 < 0,05	Valid
Budaya Kerja4	0,808	0,000 < 0,05	Valid
Budaya Kerja5	0,589	0,021 < 0,05	Valid
Jaminan Sosila 6	0,935	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 item pernyataan semua valid dengan nilai korelasi dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel budaya kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	6

Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ menurut Triton (2006:248). Maka dapat disimpulkan bahwa pada 6 item pernyataan yang terdapat pada kuisisioner adalah sangat reliabel dan layak dengan nilai cronbach alpha yaitu 0,863 artinya lebih besar dari 0,60 maka dapat digunakan sebagai instrumen penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Inovasi Kerja (X₁)

No. Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Inovatif Kerja 1	0,604	0,017 $<$ 0,05	Valid
Inovatif Kerja 2	0,725	0,002 $<$ 0,05	Valid
Inovatif Kerja3	0,570	0,027 $<$ 0,05	Valid
Inovatif Kerja 4	0,732	0,002 $<$ 0,05	Valid
Inovatif Kerja5	0,570	0,027 $<$ 0,05	Valid
Inovatif Kerja6	0,725	0,002 $<$ 0,05	Valid

Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 item pernyataan semua valid dengan nilai korelasi dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel inovasi kerjavalid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Inovasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	6

Sumber : Kuisioner responden (Oktober, 2018)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 menurut Triton (2006:248). Maka dapat disimpulkan bahwa pada 6 item pernyataan yang terdapat pada kuisioner adalah reliabel dan layak dengan nilai cronbach alpha yaitu 0.734 artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat digunakan sebagai instrumen penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Butir Pernyataan	Koefesien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja 1	0,571	0,026 $<$ 0,05	valid
Kinerja 2	0,720	0,002 $<$ 0,05	valid
Kinerja 3	0,698	0,004 $<$ 0,05	valid
Kinerja 4	0,758	0,001 $<$ 0,05	valid
Kinerja 5	0,584	0,022 $<$ 0,05	valid
Kinerja 6	0,649	0,009 $<$ 0,05	Valid

Sumber : Kuisioner responden (Oktober, 2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 item pertanyaan semua valid dengan nilai korelasi dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel kinerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	6

Sumber : Kuisioner responden (Februari, 2018)

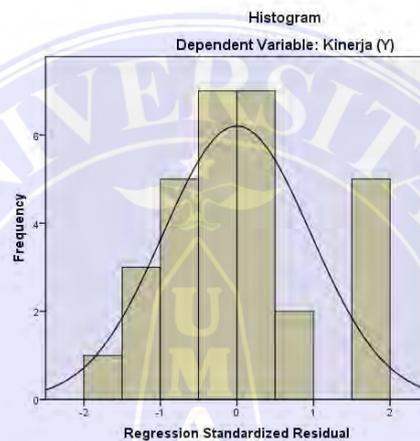
Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 menurut Triton (2006:248). Maka dapat disimpulkan bahwa pada 6 item pernyataan yang terdapat pada kuisioner adalah reliabel dan layak dengan nilai cronbach alpha yaitu 0.686 artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat digunakan sebagai instrumen penelitian lebih lanjut.

IV.2.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas

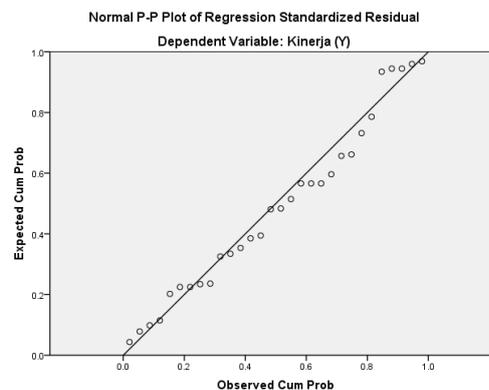
Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Cara untuk mendeteksi apakah data distribusi normal atau tidak, yaitu dengan pengujian grafik Normal P-P Plot untuk menguji residual model regresi, yang ada pada gambar berikut ini.



Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Gambar IV.1 Uji Normalitas Histogram

Pada gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa histogram memiliki pola distribusi normal karena berbentuk lonceng dan titik lebih condong ke salah satu sisi, baik disebelah kanan maupun sebelah kiri.



Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Gambar IV.2 Uji Normalitas Normal P-P

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan normalitas probability plot, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov. Dari tabel one-samplekolmogorov-Smirnov test diperoleh angka probability atau Asym. Sig. (2 tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman :

- a) Jika nilai signifikan \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} \geq \alpha = 0,05$) maka distribusi data normal
- b) Jika nilai signifikan \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} \leq \alpha = 0,05$) maka distribusi data tidak normal

Tabel 4.10
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,85370795
	Absolute	,108
Most Extreme Differences	Positive	,100
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,591
Asymp. Sig. (2-tailed)		,876

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Dari hasil data diatas data pengujian normalitas dengan one-sample kolmogorov-Smirnov diatas dapat diketahui bahwa nilai siginifikansi sebesar 0,876 lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

Tolerance $\geq 0,1$ maka tidak ada masalah multikolinearitas

VIF ≤ 10 maka tidak ada masalah multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas untuk penelitian ini dapat dilihat seperti yang ditampilkan berikut ini :

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,038	2,913		,700	,490		
1 Budaya Kerja (X1)	,331	,081	,383	4,117	,000	,968	1,033
Inovasi Kerja (X2)	,595	,064	,864	9,278	,000	,968	1,033

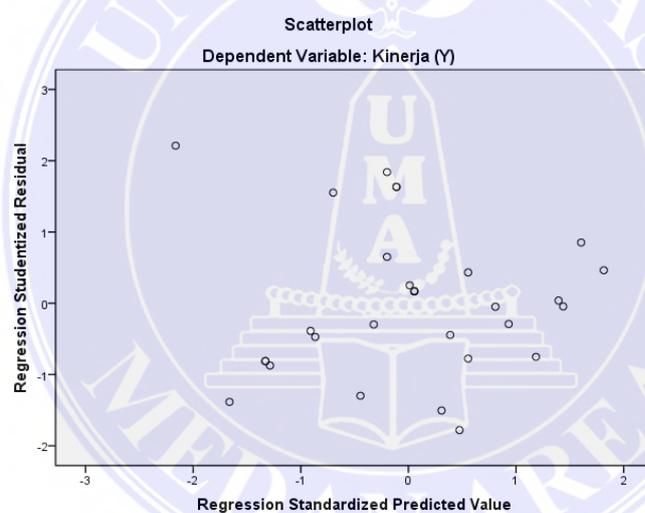
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Kuisioner responden (Oktober, 2018)

Dari hasil data diatas diatas dapat dilihat nilai toleransi variabel budaya kerja dan inovasi kerja sebesar 0,968 lebih besar dari 0,1. Sementara nilai VIF variabel jaminan sosial dan insentif sebesar 1,033 lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah mulkolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu regresi terjadi ketidaksamaan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas untuk penelitian ini dapat dilihat seperti yang ditampilkan berikut ini :



Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Gambar IV.4 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pancaran pada data diatas bahwa scatter plot dapat dilihat bahwa data tidak menunjukkan suatu pola tertentu (acak). Hal ini memperjelaskan bahwa tidak terdapat masalah dalam heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah homogen.

IV.2.3 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proposi atau presentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,757	,885

a. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja (X₂), Budaya Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,757 atau 75,7% ($0,757 \times 100\%$). Hal ini berarti 75,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya kerja (X₁) dan inovasi kerja (X₂), sehingga sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilihat oleh penulis.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan dari variabel-variabel bebas yaitu

budaya kerja (X_1) dan inovasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

Tabel 4.14
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,231	2	36,115	46,136	,000 ^b
	Residual	21,136	27	,783		
	Total	93,367	29			

a. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja (X_2), Budaya Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,136 artinya positif dengan nilai probabilitas yang dihitung lebih kecil dari pada probabilitas yang ditetapkan $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Jadi nilai F sebesar 46,136, dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X_1) dan inovasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh baik secara positif maupun secara negatif dan signifikan dari variabel bebas yaitu budaya kerja (X_1) dan inovasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

Tabel 4.15
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,038	2,913		,700	,490
1 Budaya Kerja (X1)	,331	,081	,383	4,117	,000
Inovasi Kerja (X2)	,595	,064	,864	9,278	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Kuisisioner responden (Oktober, 2018)

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁...b₂ : Koefisien regresi masing – masing variabel

X₁ : Budaya Kerja

X₂ : Inovasi Kerja

e : Error term

$$Y = 2,038 + b_10,331 + b_20,595 + 0,226$$

Interprestasinya dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,038 artinya jika budaya kerja (X₁) dan inovasi kerja (X₂) adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 2,038.
- Koefisien regresi variabel budaya kerja (X₁) sebesar 0,331 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya kerja (X₁) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,331. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya

kerja (X_1) dengan kinerja (Y), semakin naik budaya kerja (X_1) maka semakin baik kinerja (Y).

- c. Koefisien regresi variabel inovasi kerja (X_2) sebesar 0,595 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan inovasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,595. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara inovasi kerja (X_2) dengan kinerja (Y), semakin naik inovasi kerja (X_2) maka semakin baik kinerja (Y).
- d. Error sebesar 0,226 artinya jika budaya kerja (X_1) dan inovasi kerja (X_2) adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 0,226.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

- Pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Pada uji t (Parsial) budaya kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) bahwasannya variabel budaya kerja (X_1) diperoleh nilai positif sebesar 0,331 yang berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti budaya kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan budaya kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

- Pengaruh Inovasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Pada uji t (Parsial) inovasi kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) bahwasannya variabel inovasi kerja (X_2) diperoleh nilai positif sebesar 0,595 yang berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti inovasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa inovasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan, hipotesis ini hanya berlaku untuk sampel ini aja.

- Pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Inovasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Pada uji F (Simultan) dan uji t (Parsial). Dari uji F (Simultan) nilai probabilitassebesar 46,136 artinya positif dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Jadi nilai F sebesar 46,136, dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X_1) dan inovasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2010) “Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Medan” menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 3,174 dengan signifikan ($0,004 < 0,05$) sementara inovasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif 1,275 dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dari uji F (Simultan) nilai F_{hitung} sebesar 37,201 artinya positif dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan $0,027 < 0,05$ artinya signifikan.