

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah berdirinya Koperasi Jasa Keuangan Syariah NUGRAHA Jawa Tengah di fasilitasi oleh Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama (LPNU) propinsi Jawa Tengah dilahirkan PUSKOWANU NUGRAHA (Pusat Koperasi Warga Nahdlatul Ulama) oleh gerakan Koperasi Warga NU se-Jawa Tengah pada tanggal 7 Desember 2004 dengan Akta Pendirian Nomor 14057/BH/KDK.11/XII/2004 yang sekarang ini menjadi induk Koperasi Syariah di Jawa Tengah. Selanjutnya pada Rapat Anggota ke IV tanggal 2 Juni 2009 PUSKOWANU NUGRAHA, para anggota yang di prakarsai oleh H. Moch.Saelany Machfudz, Drs. Ahmad Dasuqi, MM, Drs. Mukhtarom, Akt, H. M. Nafie Susatyo, SE. MBA dan H. Aman Waliyudin, SE. MSI mendirikan koperasi primer yang dinamakan Koperasi Jasa Keuangan Syariah NUGRAHA Jawa Tengah dengan Akta Pendirian Nomor 14208/BH/KDK.11/VI/2009 yang beralamat JL Hos Cokroaminoto no 3 Ungaran Barat.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah NUGRAHA Jawa Tengah bergerak pada bidang usaha simpan pinjam yang mengelola keuangan para anggotanya. Kopersai Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah ini mempunyai semboyan Untung, Amanah dan Berkah. Visi dan misi perusahaan merupakan pedoman dan tolok ukur dalam bekerja untuk memberikan hasil yang terbaik bagi pengelola dan

anggota. Adapun Visi dan Misi Koperasi Jasa Keuangan Syariah NUGRAHA Jawa Tengah.

VISI:

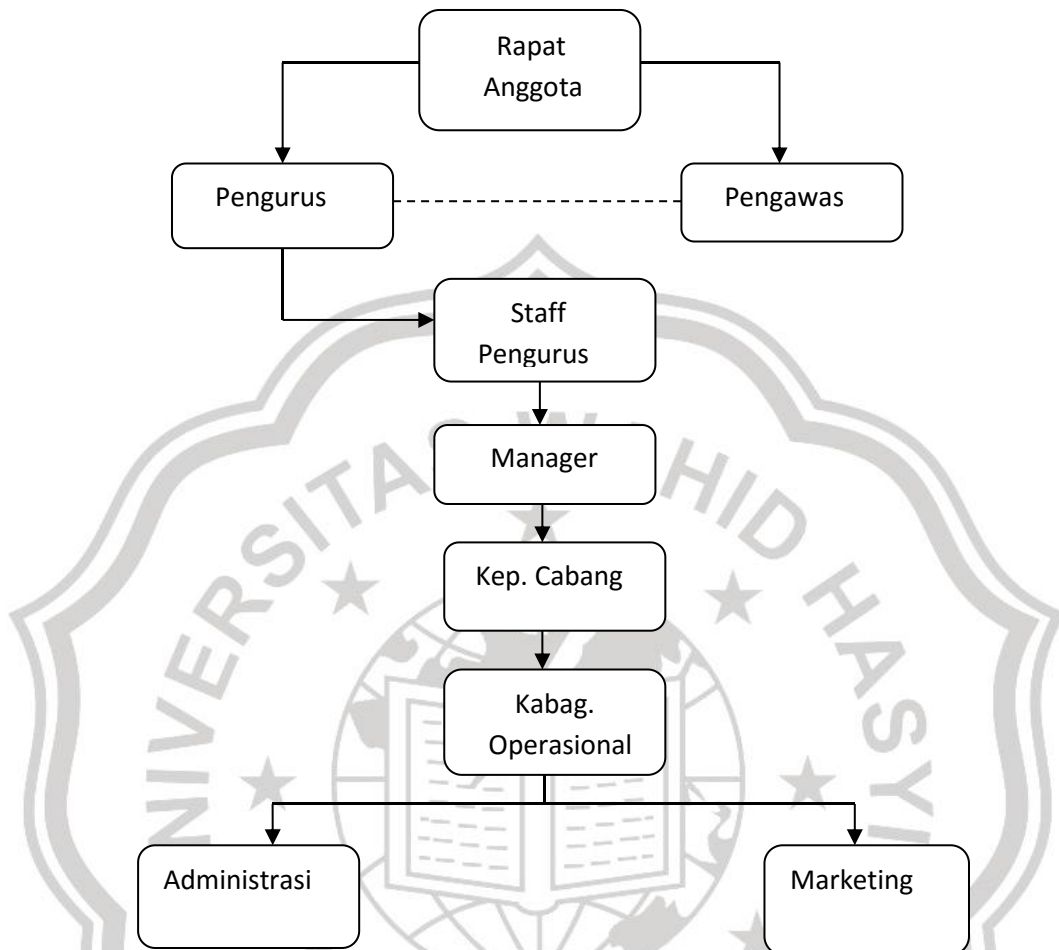
Menjadikan Koperasi Jasa Keuangan Syariah NUGRAHA Jawa Tengah sebagai lembaga ekonomi umat yang amanah, berkeadilan dan sesuai dengan syari'at islam.

MISI:

1. Mengajak seluruh gerakan perekonomian warga NU dan segenap potensi masyarakat untuk bersama-sama membangun ekonomi secara gotong royong amanah dan bertanggung jawab.
2. Memulihkan kepercayaan masyarakat NU dan masyarakat secara umum bahwa NU mampu membangun perekonomian yang professional dengan tetap berpedoman pada syariah islam.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah NUGRAHA Jawa Tengah beroperasi dari hari Senin – Sabtu dengan jam kerja dimulai pukul 08.00 – 16.00 kecuali hari sabtu pada 08.00 – 13.00 dengan jumlah karyawan pada saat ini 52 orang dengan struktur Organisasi sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH NU-
GRAHA JAWA TENGAH



Sumber: Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah

4.1.2 Identitas Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

4.1.2.1 Umur Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Identitas data responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Umur Responden

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Pesentase
<25	13	25,0%
25-40	37	71,2%
>40	2	3,8%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur 25-40 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau 71,2% diikuti dengan usia responden < 25 tahun sebanyak 13 orang atau 25%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah NUGRAHA Jawa Tengah sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

4.1.2.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Identitas data responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Pesentase
Laki-laki	33	63%
Perempuan	19	37%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 33 orang 63% dibanding perempuan yang hanya 19 orang 37%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai porsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah NUGRAHA Jawa Tengah. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga marketing, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

4.1.2.3 Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Identitas data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Pesentase
SMA	33	63%
Diploma 3	6	12%
Srata 1	13	25%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 33 orang atau 63% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Keuangan Syariah NUGRAHA Jawa Tengah sebagian besar memiliki pendidikan menengah atas. Hal ini disebabkan karena untuk pekerja di bagian marketing tidak begitu membutuhkan pendidikan tinggi.

4.1.2.4 Jabatan Responden

Identitas responden berdasarkan jabatan responden dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Jabatan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Pesentase
Staff Pengurus	1	2%
Manager	1	2%
Kepala Cabang	4	8%
Kabag. Operasional	3	6%
Adminstrasi	10	19%
IT	1	2%
Marketing	32	62%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa kelompok responden terbanyak dalam penelitian ini adalah karyawan marketing/salesman yaitu sebanyak 32 responden atau 62, %. Untuk karyawan yang bekerja pada bagian administrasi 10 orang atau 19%. Sisanya adalah kelompok responden yang lainnya seperti staff pengurus, manager, kepala cabang, kabag operasional kan IT total seluruh responden.

4.1.2.5 Masa Bekerja Responden

Masa kerja atau lama bekerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seseorang karyawan. Responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan job description yang lebih baik (Robbins, 2001) dalam suastika dan putra 2012.

Identitas responden berdasarkan masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Pesentase
< 1 Tahun	1	1.9%
1-2 Tahun	8	15.4%
2-3 Tahun	10	19.2%
3-4 Tahun	13	25%
> 4 Tahun	20	38.5%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4.2.Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sarana untuk mengetahui pengaruh antara Konflik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Skala pengukuran yang digunakan dalam pemberian skor dengan menggunakan skala likert point 5.

4.2.1. Deskripsi Variabel Konflik

Dari jawaban kuesioner yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa persepsi responden dalam hal Konflik, dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Deskripsi VariabelKonflik

No.	Indikator-indikator Variabel Konflik	Skor Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Tuntutan dari perusahaan membuat saya merasa tertekan	0	5	8	27	12	110
2.	Saya sering merasa jenuh dengan pekerjaan	2	5	6	19	20	106
3.	Beban kerja yang tinggi membuat saya biasa bekerja keras	0	4	11	27	10	113
4.	Saya merasa tidak ada pembagian tugas yang jelas	1	10	10	18	13	124
5.	Tidak ada koordinasi yang baik dikantor	0	5	8	29	10	112
6.	Saya menerima semua tugas yang diberikan dengan senang hati	2	14	5	17	14	139
7.	Tuntutan kerja yang tinggi tetap membuat anda dan rekan kerja mampu meluangkan waktu bersama	0	3	9	20	20	99
8.	Kebersamaan akan mampu memberikan suasana nyaman di perusahaan	0	3	17	14	18	109
9.	Saya tetap meluangkan waktu untuk berkumpul dengan keluarga walaupun sedang sibuk	0	2	13	22	15	106

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Konflik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan nomor 1,2 dan 3 yang membahas tentang indikator tekanan kerja memperoleh skor 110, 106 dan 113 dengan rata - rata skor 109,66
2. Pada pertanyaan nomor 4,5 dan 6 dimana membahas tentang indikator banyaknya tuntutan tugas memiliki skor tertinggi dengan perolehan 124, 112 dan 139 dengan rata - rata 125. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan tugas yang diberikan kepada karyawan.
3. Pada pertanyaan nomor 7, 8 dan 9 yang membahas tentang indikator kurangnya kebersamaan memperoleh skor yang paling rendah dibandingkan dua indikator sebelumnya yaitu 99, 109 dan 106 dengan rata - rata skor 104,66.

4.2.2. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Dari jawaban kuesioner yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa persepsi responden dalam hal Budaya Organisasi, dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No.	Indikator-indikator Variabel Budaya Organisasi	Skor Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan	12	33	4	3	0	210
2.	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan	17	28	4	3	0	215
3.	Saya diberikan kesempatan melakukan inovasi	17	26	6	3	0	213
4.	Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan	13	32	4	3	0	211
5.	Atasan memberikan	11	33	5	3	0	204

	dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan						
6.	Jika terjadi hambatan dalam menjalankan pekerjaan, atasan akan memberikan bantuan	9	36	4	3	0	207
7.	Dalam melakukan pekerjaan saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	6	39	4	3	0	204
8.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	14	30	6	2	0	212
9.	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	14	31	4	3	0	212

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Budaya Organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan 1, 2 dan 3 yang membahas tentang inisiatif perseorangan mendapat skor tertinggi dengan 210, 215 dan 213 dengan rata – ratanya 212,66. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mempunyai inisiatif sendiri dan juga melakukan inovasi baru.
2. Pada pertanyaan 4, 5 dan 6 yang membahas tentang dukungan manajemen mendapatkan skor 211 , 204 dan 207 dengan rata – rata 201,33. Hal ini menunjukkan perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya

3. Pada pertanyaan 7, 8 dan 9 yang membahas tentang toleransi terhadap risiko mendapatkan skor 204 , 212 dan 212 dengan rata – rata 209,33. Terlihat toleransi terhadap risiko yang ada dalam perusahaan berjalan cukup baik.

4.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Dari jawaban kuesioner yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa persepsi responden dalam hal Kinerja Karyawan, dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator-indikator Variabel Kinerja Karyawan	Skor Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Pekerjaan dan tugas dilaksanakan dengan tepat waktu	14	30	6	2	0	214
2.	Pekerjaan dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan	11	33	5	3	0	208
3.	Karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas	14	30	5	3	0	211
4.	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	13	31	5	3	0	210
5.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	11	35	4	2	0	211
6.	Karyawan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	10	33	6	3	0	206
7.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	12	31	6	3	0	208
8.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana kerja	11	32	5	4	0	206
9.	Hasil kerja sesuai dengan rencana pekerjaan yang diberikan	12	31	6	3	0	208
10.	Karyawan mampu	12	31	6	3	0	208

	menyelesaikan pekerjaan dengan efektif						
11.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sasaran	13	31	5	3	0	210
12.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	17	27	5	3	0	214
13.	Karyawan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan	9	35	5	3	0	206
14.	Karyawan lebih mmentingkan kepentingan perusahaan dari kepentingan pribadi	10	28	13	1	0	203
15.	Apakah karyawan mempunyai keinginan untuk bertahan diperusahaan selamanya?	17	16	15	4	0	202

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kuisisioner tentang kinerja karyawan pengisian dilakukan oleh pimpinan yang ada di tempat penelitian (Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah). Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah NU-Graha Jawa Tengah sudah cukup baik. Dimana pertanyaan nomor 1, 2 dan 3 yang membahas tentang kualitas memiliki penilaian terbaik dengan skor 214, 208 dan 211.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah / valid tidak suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut Pernyataan valid

apabila r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Konflik	X11	0,759	0,2732	Valid
	X12	0,547		Valid
	X13	0,677		Valid
	X14	0,572		Valid
	X15	0,612		Valid
	X16	0,637		Valid
	X17	0,691		Valid
	X18	0,575		Valid
	X19	0,575		Valid
Budaya Organisasi	X21	0,890	0,2732	Valid
	X22	0,913		Valid
	X23	0,877		Valid
	X24	0,924		Valid
	X25	0,936		Valid
	X26	0,958		Valid
	X27	0,939		Valid
	X28	0,784		Valid
	X29	0,903		Valid
Kinerja	Y1	0,842		Valid

Karyawan	Y2	0,876	0.2732	Valid
	Y3	0,873		Valid
	Y4	0,830		Valid
	Y5	0,871		Valid
	Y6	0,942		Valid
	Y7	0,920		Valid
	Y8	0,933		Valid
	Y9	0,941		Valid
	Y10	0,949		Valid
	Y11	0,933		Valid
	Y12	0,880		Valid
	Y13	0,781		Valid
	Y14	0,662		Valid
	Y15	0,627		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.9 menjelaskan korelasi antara masing masing indicator terhadap total skor konstruk dari setiap variable menunjukan hasil yang signifikan dan menunjukan bahwa r hitung > besar r tabel dengan nilai *degree of freedomnya* (df)= $n-2$ (n adalah jumlah sampel). Dengan nilai r tabel dengan signifikanya 0,05 adalah 0,2732. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk

mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
Konflik	0,875	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,978	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,977	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

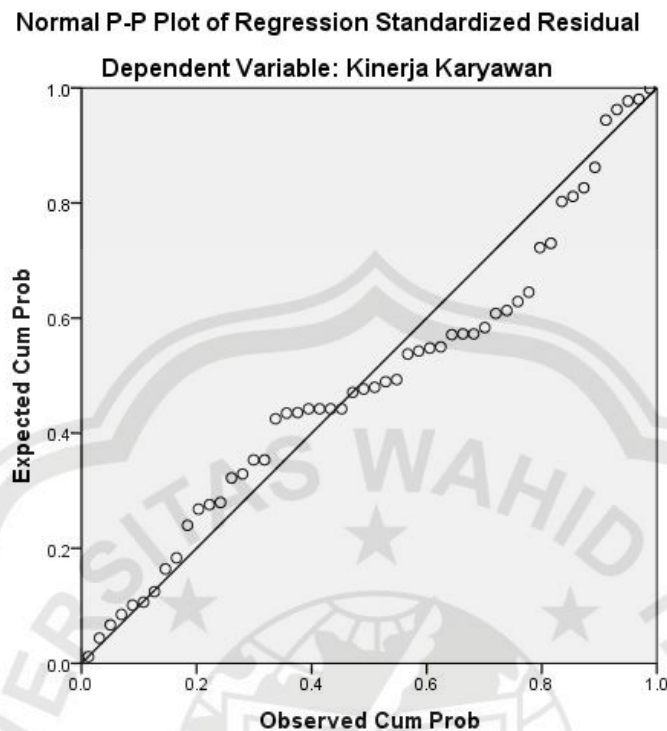
Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabelitas instrument penelitian, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliable.

4.3.3 Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. (Ghozali, 2011)

Gambar 4.2
Grafik Normal Plot (Uji Asumsi Normalitas)



Dalam grafik normalitas plot terlihat bahwa data mengumpul di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang berdistribusi data normal. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini layak menggunakan parametrik, seperti : uji t dan uji F dalam pembahasannya.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Apabila dalam suatu persamaan regresi terdapat hubungan yang kuat antara variable-variabel bebas, maka hal tersebut menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Untuk mengetahui adanya gejala multikolinearitas dalam penelitian ini, maka dapat dilakukan dengan melihat angka tolerance (R^2) dan VIF

($\frac{1}{Tolerance}$). Dimana bila nilai VIF yang diperoleh > 10 berarti terdapat gejala

multikolinieritas dan sebaliknya bila diperoleh nilai VIF <10 berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011), dengan output sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.249	8.205		4.540	.000	
	Konflik	-.537	.160	-.401	-3.355	.002	.627
	Budaya Organisasi	.590	.162	.435	3.641	.001	.627

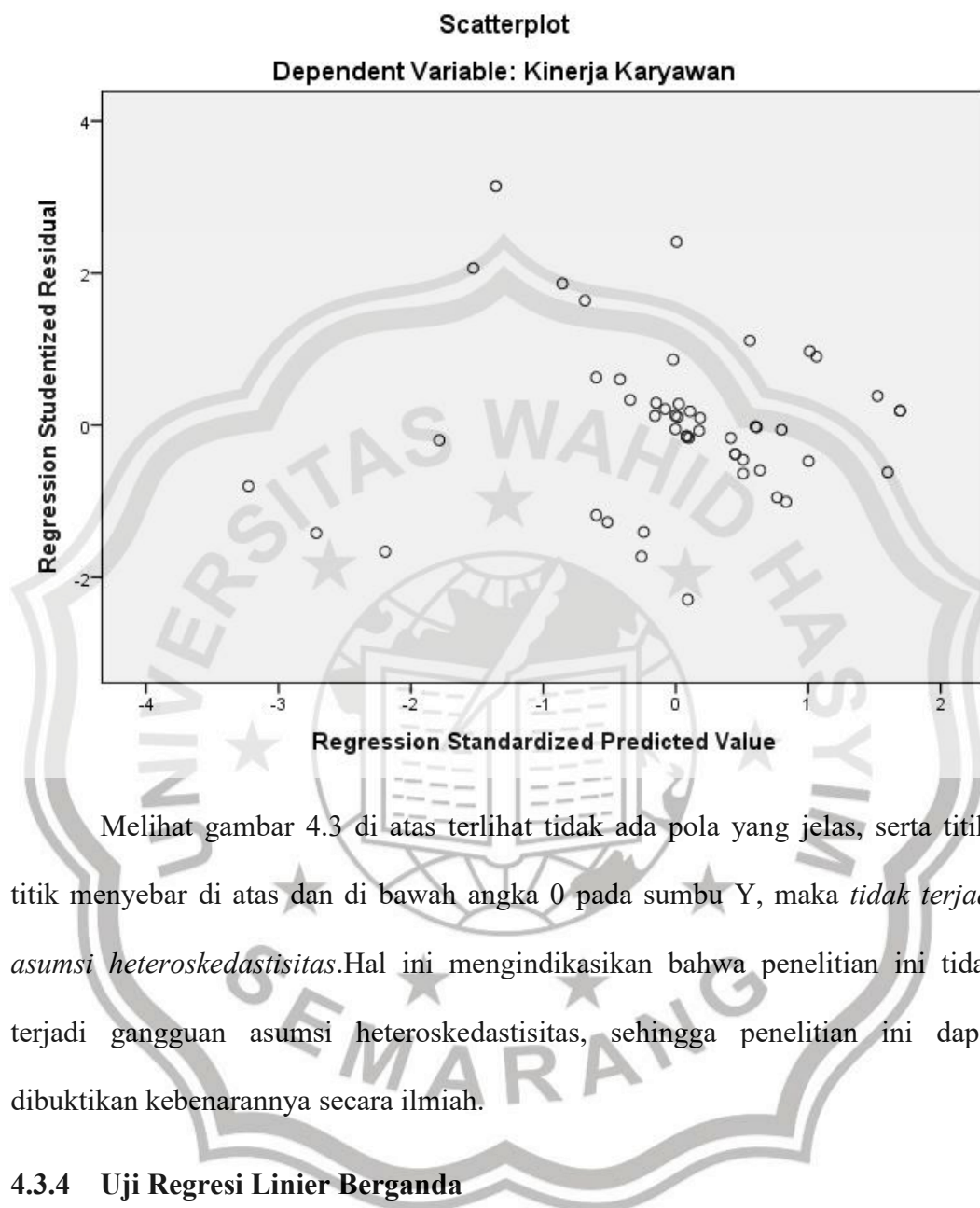
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh dalam angka VIF ini nilainya yaitu < 10 yaitu untuk variabel Konflik (X_1) sebesar 1,594; variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 1,594. Hal ini berarti tidak terdapat asumsi multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y -prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. (Ghozali, 2011)

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot (Uji Asumsi Heteroskedastisitas)



Melihat gambar 4.3 di atas terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka *tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas*. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas, sehingga penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya secara ilmiah.

4.3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas antara lain Konflik(X_1) dan Budaya Organisasi(X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y).

Tabel 4.12
Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.249	8.205		4.540	.000		
	Konflik	-.537	.160	-.401	-3.355	.002	.627	1.594
	Budaya Organisasi	.590	.162	.435	3.641	.001	.627	1.594

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel 4.10 pada pengujian hipotesis di atas, didapatkan persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien tidak standar atau *unstandardized coefficient*) didapatkan sebagai berikut :

$$Y = 37,249 - 0,537 X_1 + 0,590 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = variabel bebas (Konflik)

X₂ = variabel bebas (Budaya Organisasi)

e = Tingkat kesalahan (error)

Dari persamaan regresi linier berganda model pertama di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 37,249 artinya apabila Konflik dan Budaya Organisasi dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan.
- b. Koefisien regresi variabel Konflik terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,537 (negatif) artinya apabila terjadi peningkatan indikator-indikator Konflik, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,590 (positif) artinya apabila terjadi peningkatan indikator-indikator Budaya Organisasi, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.3.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh satu variabel bebas : konflik(X_1) dan budaya organisasi(X_2) secara individu dalam menerangkan kinerja karyawan.

1) Uji Pengaruh antara Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t-hitung antara konflik (X_1) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar -3,355 dan nilai probabilitas 0,002 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 artinya secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara konflik (X_1) terhadap kinerja karyawan(Y).

Pengaruh yang negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik yang terjadi, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan. Dan sebaliknya rendah konflik yang terjadi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2) Uji Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t-hitung antara budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 3,641 dan nilai probabilitas 0,001 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan(Y).

Adanya pengaruh yang signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

4.3.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F (Anova) digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji F juga dapat digunakan untuk menentukan apakah model suatu penelitian dinyatakan fit atau baik. Hasil pengujian menggunakan uji F ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil Output Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2018.986	2	1009.493	31.425	.000 ^b
	Residual	1574.091	49	32.124		
	Total	3593.077	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Konflik

Dari hasil pengujian dengan SPSS didapatkan angka F hitung antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan sebesar 31,425 dan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 artinya model regresi pada penelitian ini dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

4.3.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y).

Tabel 4.13
Hasil Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.544	5.66783

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Konflik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (*RSquare*) sebesar 0,544. Hal ini berarti bahwa variabel Konflik(X_1) dan Budaya Organisasi(X_2) memiliki kontribusi sebesar 54,4% dalam menerangkan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dan sisanya ($100\% - 54,4\% = 45,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

4.4 Pembahasan

4.4.5 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antar individu dalam lingkungan kerja dapat berdampak positif atau negatif, oleh karena itu sangat penting untuk menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Istilah konflik akan membawa suatu kesan dalam pikiran seseorang bahwa dalam hal tertentu terdapat suatu pertikaian, pertentangan antara beberapa orang atau kelompok orang-orang, tidak adanya kerja sama, perjuangan satu pihak melawan pihak lainnya, atau suatu proses yang berlawanan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan akan mengganggu stabilitas organisasi.

Dari uraian diatas dan hasil penelitian berdasar pengujian statistik dengan SPSS dari variabel konflik diperoleh bahwa t hitung sebesar -3,355 dengan probabilitas (sig) $0,02 < 0,05$ sehingga secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan hasil dari kuisioner indikator variabel konflik yang paling berpengaruh adalah indikator banyaknya tuntutan tugas dengan skor rata - rata 125 kemudian tekanan kerja dengan skor rata - rata 109,66 dan yang terakhir kurang kebersamaan dengan skor 104,66

Adanya pengaruh yang negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik yang terjadi akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah konflik yang terjadi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Denny nur dyansah (2010) serta Subechi maulana (2015) bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4.4.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya yang kuat dan khas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Moeljono (2002) menjelaskan budaya organisasi merupakan sistem yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan perilaku bagi setiap anggota dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. budaya menjalankan sebuah fungsi dalam perusahaan. Pertama budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan yang lainnya. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.

Ketiga, budaya membantu munculnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri sendiri seseorang. Keempat, budaya merupakan perekat sosial yang membantu memersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dilakukan oleh karyawan.

Dari uraian diatas dan hasil penelitian berdasar pengujian statistik dengan SPSS dari variabel budaya organisasi diperoleh bahwa t hitung sebesar 3,641 dengan probabilitas (sig) $0,01 < 0,05$ sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan hasil dari kuisioner indikator variabel budaya organisasi yang paling berpengaruh adalah indikator inisiatif perseorangan dengan skor rata - rata 212,33 kemudian toleransi terhadap risiko dengan skor rata - rata 209,33 dan yang terakhir dukungan manajemen dengan skor 207,33

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gogy bara (2013) serta Yoga pratama (2012) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.7 Pengaruh Konflik dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler, 2006). Veithzal Rivai (2004) berpendapat bahwa konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut Hasibuan (2012:199), konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Dari hasil pengujian dengan SPSS didapatkan angka F hitung antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan sebesar 31,425 dan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 artinya bahwa konflik dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian hasil koefisien determinasi yang menunjukkan angka 0,544, yang berarti variabel konflik dan budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 54,4%, sisanya 45,6% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.