

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Penelitian

4.1.1. Sejarah berdirinya Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang

Sejak tahun 1967 BULOG (Badan Urusan Logistik) berdiri sesuai dengan KEPPRES No. 114/KEP, 1967. Berdasarkan KEPPRES RI No. 272/1967, dan dinyatakan sebagai "Single Purchasing Agency" menggantikan KOLOGNAS. Pada tanggal 22 Januari 1969 (Reorganisasi BULOG) berdasarkan KEPPRES 11/1969, struktur organisasi BULOG diubah. Tugas BULOG yaitu membantu Pemerintah untuk menstabilkan harga pangan khususnya 9 bahan pokok. Tahun 1969 mulailah dibangun beberapa konsep dasar kebijaksanaan pangan yang erat kaitannya dengan pola pembangunan ekonomi nasional antara lain : konsep floor dan ceiling price; konsep bufferstock; dan sistem serta tatacara pengadaan, pengangkutan, penyimpanan dan penyaluran.

Berdasarkan Keppres No. 103/2001 tanggal 13 September 2001 tugas dan fungsi BULOG adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen logistik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan kedudukan sebagai lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab langsung kepada presiden.

Pada Era Baru, sejak tanggal 20 Januari 2003 LPND Bulog secara resmi berubah menjadi Perum Bulog berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 7 Tahun 2003 yang kemudian direvisi menjadi PP RI No. 61 Tahun 2003.

4.1.2. Tujuan Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang

Setiap perusahaan selalu memiliki arah dan tujuan dalam menggerakkan roda perusahaannya sehingga apa yang diinginkannya menjadi terwujud. Tujuan Bulog sebagai lembaga negara adalah untuk menjaga stabilitas pangan, khususnya beras dengan tujuan akhir ketahanan negara. Selain itu Bulog juga memiliki visi dan misi. Visi dan misi merupakan hal yang penting dalam perusahaan karena dengan adanya visi dan misi tersebut perusahaan memiliki pedoman sehingga apa yang menjadi keinginan perusahaan tersebut terwujud.

VISI PERUSAHAAN

Menjadi Perusahaan yang Handal dalam Mewujudkan Pangan yang Cukup, Aman dan Terjangkau Bagi Rakyat.

MISI PERUSAHAAN

Memenuhi Kebutuhan Pangan Pokok Rakyat.

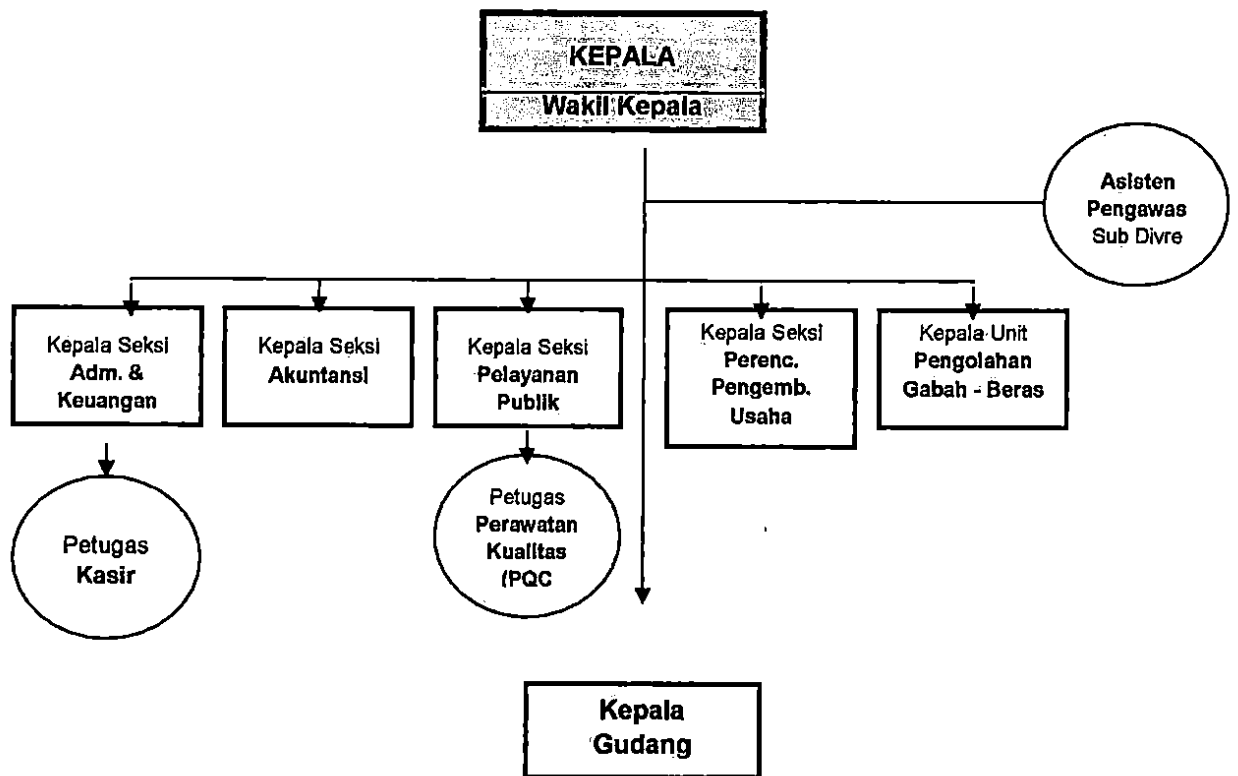
NILAI-NILAI DASAR PERUSAHAAN

1. *Kualitas*; perusahaan dengan seluruh jajaran manajemen dan pegawai sepakat untuk berorientasi pada kualitas produk dan pelayanan pada rakyat (konsumen) sesuai dengan visi dan misi.

2. *Integritas*; keutuhan pribadi, manajemen dan organisasi yang mencerminkan konsistensi antara prinsip dengan perilaku.
3. *Team Work*; seluruh unit kerja dan karyawan bergerak fokus dan total secara terintegrasi dalam rangka pencapaian visi dan misi perusahaan.
4. *Inovatif*; Kemampuan untuk berfikir dan mengembangkan nilai - nilai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja.
5. *Responsif*; kemampuan perusahaan untuk mengambil keputusan dan melakukan upaya-upaya preventif maupun kuratif dalam menghadapi setiap perubahan lingkungan strategis. Pada tingkat inividivu, nilai ini direfleksikan oleh sikap awareness yang tinggi terhadap setiap kebijakan perusahaan.

4.1.3. Struktur Organisasi Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang

Perum Bulog Sub Devisi Regional Malang merupakan salah satu Sub Divisi Regional dibawah koordinasi dan tanggungjawab Divisi Regional Jawa Timur yang mengatur Wilayah Malang dan sekitarnya. Adapun struktur organisasi Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Perum Bulog Sub Divisi Regional Mal

Sumber: Keputusan Direksi Perum Bulog Nomor: KD-421/DS200/11/2007

Rincian tugas (*job description*) masing-masing jabatan dalam struktur diatas, diatur Keputusan Direksi Perum Bulog Nomor: KD-420/DS200/11/2007 sebagai berikut :

1 Kepala Sub Divisi Regional

- a. Memimpin Sub Divre sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku
- b. Membina sumberdaya Perum Bulog di lingkungan Sub Divre

- c. Melaksanakan kebijakan teknis di bidang pelayanan publik, perencanaan dan pengembangan usaha, administrasi dan keuangan.
- d. Melaksanakan kerjasama dengan instansi pemerintah dan atau badan usaha lain

2. Wakil Kepala Sub Divisi Regional

Merupakan unsur pimpinan yang berada dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala.

3. Kepala Seksi Pelayanan Publik

Merencanakan, mengkoordinasikan, memonitor dan mengevaluasi serta melakukan kegiatan pengadaan gabah/beras, persediaan dan angkutan serta perawatan dan penyaluran komoditi.

4. Kepala Seksi Analisa Harga dan Pasar

Merencanakan, mengkoordinasikan, memonitor dan mengevaluasi serta melakukan kegiatan analisa, pengamatan dan monitoring perkembangan harga dan pasar serta penyusunan statistik.

5. Kepala Seksi Perencanaan dan Pengembangan Usaha

Merencanakan, mengkoordinasikan, memonitor dan mengevaluasi serta melakukan kegiatan industri dan perdagangan serta jasa.

6. Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan

Merencanakan, mengkoordinasikan, memonitor dan mengevaluasi serta melakukan kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia dan hukum, katatausahaan dan kerumahtanggaan serta umum, pengelolaan anggaran dan pembiayaan.

7. Kepala Seksi Akuntansi

Merencanakan, mengkoordinasikan, memonitor dan mengevaluasi serta melakukan kegiatan administrasi pembukuan, neraca, laporan pertanggungjawaban keuangan dan hubungan rekening antar kantor.

8. Asisten Pengawas

Merupakan organ Satuan Pengawas Intern (SPI) yang memiliki tugas untuk melaksanakan pemeriksaan intern operasional dan keuangan perusahaan.

4.1.4. Kegiatan Operasional Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang

Dalam Operasionalnya Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang memiliki dua kegiatan Usaha yang meliputi :

a. Kegiatan Pelayanan Publik

1. Melakukan pembelian gabah dan beras melalui mitra kerja, Satuan Tugas (Satgas) dan Unit Pengolahan Gabah/Beras, yang merupakan pelaksanaan tugas pokok perusahaan untuk menjaga Harga Pembelian Pemerintah (HPP) gabah/beras di wilayah kerja Sub Divre.
2. Melakukan pemantauan dan analisa terhadap perkembangan harga pangan dan bahan pangan utama, seperti: gabah, beras, gula pasir, minyak goreng dan tepung terigu, di ketiga wilayah tersebut.
3. Menyalurkan beras untuk masyarakat miskin melalui Program RASKIN sesuai dengan wilayah kerja Sub Divisi Regional.
4. Mengelola cadangan beras pemerintah (CBP) untuk menanggulangi

rawan pangan yang disebabkan oleh bencana alam, serta pengendalian (stabilisasi) harga.

b. Usaha Komersial

1. Melaksanakan kegiatan usaha jasa angkutan komoditi pangan utama (beras).
2. Usaha Jasa Survey dan Pemberantasan Hama
3. Menyewakan gudang sebagai bentuk pemanfaatan asset perusahaan yang (idle)
4. Pembelian dan penjualan beras komersial.

4.2. Analisis dan Hasil Penelitian

Dari sejumlah angket yang disebar pada 42 responden, jumlah angket yang diterima kembali ada 42 angket, sehingga data yang diolah adalah sebanyak 42 case.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap para karyawan yang bekerja di Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang, sebanyak 42 responden diketahui bahwa hasil sebaran dari questioner responden yang berdasarkan umur, status, masa kerja, latar belakang pendidikan, dan jenis kelamin adalah sbb:

4.2.1. Sebaran responden berdasarkan umur

Berdasarkan pada aspek kelompok umur dari responden sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Sebaran Responden Berdasarkan Umur
Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang

No	UMUR	N	%
1	20 - 25	3	7,14
2	26 - 30	6	14,29
3	31 - 35	5	11,90
4	36 - 40	10	23,81
5	41 - 45	6	14,29
6	46 - 50	4	9,52
7	51 - 55	8	19,05
Jumlah		42	100

Sumber : Diolah dari Lampiran 2

Dari tabel 4.1 diatas bahwa dari 42 karyawan perum bulog sub divisi regional Malang terlihat bahwa ada 8 karyawan yang berada pada kisaran interval 51 sampai dengan 55. Ini menandakan bahwa karyawan perum bulog sub divisi regional Malang yang akan segera berakhir masa jabatannya/pensiun sebanyak 8 orang.

4.2.2. Sebaran responden berdasarkan status perkawinan

Berdasarkan aspek status perkawinan dari responden tergambar seperti terlihat pada tabel berikut :

Label 4.1
 Laporan Keuangan Berbasis Akun
 Sistem Akuntansi Regional

No	Uraian	Saldo Awal	Saldo Akhir
1	10 - 10	100	100
2	20 - 20	100	100
3	30 - 30	100	100
4	40 - 40	100	100
5	50 - 50	100	100
6	60 - 60	100	100
7	70 - 70	100	100
	Jumlah	700	700

Saldo awal 1000000

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa 45 rekening dalam tabel ini dibagi ke dalam 7 akun. Akun 10, 20, 30, 40, 50, 60, dan 70 adalah akun aset, sedangkan akun 80 adalah akun kewajiban. Akun 10, 20, 30, 40, 50, 60, dan 70 memiliki saldo awal sebesar 1000000,00 dan saldo akhir sebesar 1000000,00. Akun 80 memiliki saldo awal sebesar 0,00 dan saldo akhir sebesar 1000000,00. Jumlah saldo awal dan akhir adalah 7000000,00.

4.3.2. Laporan Rekening Pergerakan Saldo Berbasis Akun

Berdasarkan aspek sistem rekening yang digunakan rekening seperti

terlihat pada tabel berikut

Tabel 4.2
Sebaran Responden Berdasarkan Status Perkawinan
Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang

No	Status Perkawinan	N	%
1	Menikah	35	83,33
2	Belum Menikah	5	11,90
3	Duda / Janda	2	4,76
Jumlah		42	100

Sumber : Diolah dari Lampiran 3

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan status perkawinan di perum bulog sub divisi regional Malang sebanyak 35(83,33%) responden telah menikah, yang berarti bahwa tingkat kebutuhan mereka dalam bekerja salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka. Sedangkan sisanya 7 orang (16 %) adalah responden yang statusnya dinyatakan belum menikah dan telah Janda/Duda.

4.2.3. Sebaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden, karyawan Bulog Sub Divisi Regional Malang dapat digambarkan dalam kelompok seperti pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Sebaran Responden Berdasarkan Masa Kerja
Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang

No	Masa Kerja	N	%
1	1 - 5	9	21,43
2	6 - 10	4	9,52
3	11 - 15	3	7,14
4	16 - 20	6	14,29
5	21 - 25	7	16,67
6	26 - 30	6	14,29
7	31 - 35	7	16,67
Jumlah		42	100

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 diatas terlihat bahwa masa kerja responden 1 hingga 20 tahun lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki masa kerja 21 hingga 35 tahun yaitu 22:20. Ini menandakan bahwa perum bulog sub divisi regional Malang telah melakukan perekrutan karyawan baru dengan tujuan untuk regenerasi karyawan.

4.2.4 Sebaran responden berdasarkan latar belakang Pendidikan

Ditinjau dari aspek pendidikan, maka komposisi dari responden dapat digambarkan sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang

No	Pendidikan	N	%
1	SLTA	20	47,62
2	Sarjana S1	22	52,38
Jumlah		42	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berlatar belakang pendidikan SMA. Dapat dilihat dari perbandingannya 22 : 20. Ini berarti bahwa perum bulog dalam merekrut karyawan lebih diutamakan yang memiliki pendidikan tinggi (S1) di bandingkan dengan yang memiliki pendidikan SMA.

4.2.5. Sebaran Jenis Kelamin

Ditinjau dari sebaran jenis kelamin, komposisi dari responden dapat digambarkan sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang

No	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki - laki	34	80,95
2	Wanita	8	19,05
Jumlah		42	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Ini terlihat jelas bahwa perbandingan laki-laki yaitu sebanyak 80,95% dan perempuan hanya 19,05% sehingga didapat laki-laki dan perempuan berbanding 4 : 1.

4.2.6. Motivasi

Sebaran jawaban responden tentang Motivasi dari Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang seperti terlihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden tentang Motivasi (X1)

No	Item	Frekuensi					Total	Prosentase (%)					Total
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	XI.1	0	0	3	27	12	42	0,0	0,0	7,1	64,3	28,6	100,0
2	XI.2	0	0	7	17	18	42	0,0	0,0	16,7	40,5	42,9	100,0
3	XI.3	0	0	2	27	13	42	0,0	0,0	4,8	64,3	31,0	100,0

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.6 di atas terlihat bahwa 27 (64,3%) dari 42 responden berpendapat bahwa berminat terhadap Pekerjaan yang digeluti saat ini, 18 (42,9%) dari 42 responden berpendapat sangat puas menjadi karyawan di Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang, 27 (45%) dari responden berpendapat Baik terhadap system penghargaan dari organisasi yang diberikan kepada karyawan.

4.2.7. Budaya Organisasi

Sebaran jawaban responden tentang Budaya Organisasi dari sepe Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang seperti terlihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Jawaban Responden tentang Budaya Organisasi (X2)
Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang

No	Item	Frekuensi					Total	Prosentase (%)					Total
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	X2.1	0	1	11	28	2	42	0,0	2,4	26,2	66,7	4,8	100,0
2	X2.2	0	0	8	32	2	42	0,0	0,0	19,0	76,2	4,8	100,0
3	X2.3	0	0	6	34	2	42	0,0	0,0	14,3	81,0	4,8	100,0
4	X2.4	0	0	5	29	8	42	0,0	0,0	11,9	69,0	19,0	100,0

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.7 diatas terlihat bahwa 28 (66,7%) responden setuju sebagai pekerja mereka siap dan berani bertanggungjawab atas resiko yang harus dihadapi, 32 (76,3%) berpendapat setuju manakala dalam memulai suatu pekerjaan terlebih dahulu harus memahami gambaran tugas dan tanggung jawab, 34 (81%) responden berpendapat setuju apabila promosi dan insentif merupakan hal yang penting dan dilaksanakan, 29 (69 %) responden setuju bahwa terdapat tehnik, prosedur dan proses pekerjaan yang akan bergerak dinamis sesuai dengan tuntutan perubahan.

4.2.8. Kinerja Karyawan

Sebaran jawaban responden tentang Kinerja Karyawan mereka dalam bekerja di seperti Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang terlihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Frekuensi					Total	Prosentase (%)					Total
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	Y1.1	0	0	10	24	8	42	0,0	0,0	23,8	57,1	19,0	100,0
2	Y1.2	0	0	8	26	8	42	0,0	0,0	19,0	61,9	19,0	100,0
3	Y1.3	0	0	2	34	6	42	0,0	0,0	4,8	81,0	14,3	100,0
4	Y1.4	0	0	4	29	9	42	0,0	0,0	9,5	69,0	21,4	100,0

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.8 di atas terlihat bahwa 24 (57,1%) dari 42 responden berpendapat bahwa kesetiaan dan loyalitas karyawan Perum Bulog terhadap kinerja yang dilakukan adalah Tinggi, 26 (61,9%) dari 42 responden berpendapat Tinggi manakala dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya harus ada tanggung jawab, 34 (81%) dari 42 responden berpendapat tinggi manakala seorang karyawan memiliki ketaatan terhadap aturan dan atasan dalam bekerja, 29 (69%) dari 42 responden berpendapat tinggi apabila seorang karyawan disaat bekerja memiliki kejujuran.

4.3. Gambaran Hasil Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari instrumen penelitian (kuesioner) yang disebarkan kepada responden, sehingga data yang di peroleh benar-benar dapat menggambarkan variabel yang akan diteliti. Secara statistik uji validitas ini dilakukan dengan teknik validitas internal. Validitas internal dapat dicapai apabila terdapat

kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan.

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui kesahihan dari alat ukur dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor totalnya. Berikut ini merupakan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel

4.3.1.1. Motivasi (X1)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Butir Variabel Motivasi (X1)

Item	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,630	0,000	Valid
X1.2	0,748	0,000	Valid
X1.3	0,774	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 4.9 diatas, setiap butir terhadap semua data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa semua bertanda positif, karena signifikansinya kurang dari 0.05 sehingga semua item diikutkan dalam perhitungan selanjutnya.

4.3.1.2. Budaya Organisasi (X2)

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi tiap skor item dengan skor totalnya terlihat seperti pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Butir Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,758	0,000	Valid
X2.2	0,74	0,000	Valid
X2.3	0,584	0,000	Valid
X2.4	0,573	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 4.10 diatas, setiap butir terhadap semua data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa semua bertanda positif, karena signifikansinya 0,000 kurang dari 0.05 (5%) sehingga semua item diikutkan dalam perhitungan selanjutnya

4.3.1.3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Butir Variabel Kinerja Karyawan

Item	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
Y1.1	0,935	0,000	Valid
Y1.2	0,943	0,000	Valid
Y1.3	0,835	0,000	Valid
Y1.4	0,763	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 4.11 diatas, setiap butir terhadap semua data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa semua bertanda positif, karena signifikansinya kurang dari 0.05 sehingga semua item diikutkan dalam perhitungan selanjutnya.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Langkah berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk menentukan tingkat konsistensi terhadap hasil suatu pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila koefisien alpha *cronbach* lebih dari r tabel. Hasil dari uji reliabilitas terlihat seperti pada tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4.12

Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Item	Koefisien Alpha	r tabel	Keterangan
X1	0,516	0,2018	cukup Reliabel
X2	0,608	0,2018	Reliabel

Sumber : Lampiran 11

Dari tabel 4.12 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha lebih dari r tabel sehingga semua variabel dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* (Triton Prawira Budi, 2006:248) diukur berdasarkan skala alpha 0 sampai dengan 1. Apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan seperti tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

ALPHA	TINGKAT RELIABILITAS
0.00 s.d 0.20	Kurang Reliabel
> 0.20 s.d 0.40	Agak Reliabel
> 0.40 s.d 0.60	Cukup Reliabel
> 0.60 s.d 0.80	Reliabel
> 0.80 s.d 1.00	Sangat Reliabel

4.4. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini meliputi uji asumsi regresi, analisis regresi yang terdiri atas uji determinasi, pengujian asumsi regresi, regresi berganda, uji F, dan uji t yang digunakan untuk menjawab dari hipotesis penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

4.4.1. Uji Asumsi Regresi.

Penggunaan model regresi berganda mempunyai asumsi dasar yang harus dipenuhi (Sumodiningrat, 1996 :102) yaitu :

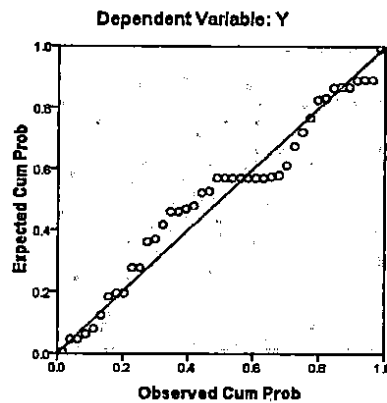
4.4.1.1. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah pada model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah apabila distribusi data adalah normal atau mendekati normal.

Menurut Santoso (2001:204) distribusi data dikatakan normal apabila :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2. Scatterplot Uji Normalitas
Sumber : Data yang sudah diolah.

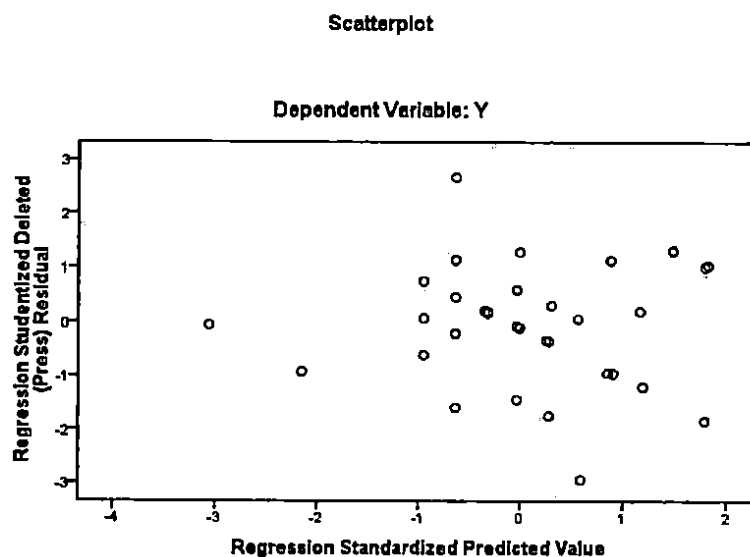
Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal tersebut, sehingga model regresi adalah normal sehingga model regresi layak untuk memprediksikan kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

4.4.1.2. Uji Homoskedastisitas

Uji Homoskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas. Hal ini seperti teori yang telah dikemukakan oleh Santoso (2001:210) dalam menentukan homoskedastisitas suatu model ditentukan dengan :

- Jika ada pola tertentu , seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3. Scatterplot Uji Homoskedastisitas
Sumber : Data yang sudah diolah

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak dalam satu bidang tertentu yang jelas serta menyebar di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda, sehingga model regresi linier berganda ini layak digunakan untuk

memprediksi variabel yang berpengaruh dalam hal ini berupa Kinerja karyawan (Y) berdasarkan masukan dari variabel bebas yang dalam hal ini terdiri dari variabel motivasi (X_1), dan budaya organisasi (X_2).

4.4.1.3. Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi.

Sedangkan hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 16 yang terdapat dalam tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sama dengan 1,489 berada diantara kisaran nilai 1,260 dan 1,690 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	.423	1.50931	1.489

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 16

4.4.2. Pengujian Hipotesis

Setelah didapatkan uji realibilitas dan uji asumsi regresi yang menghasilkan hasil yang reliabel untuk semua variabel bebas dan asumsi regresi terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis, sebagaimana dikemukakan dalam bab sebelumnya dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah :

1. Secara parsial motivasi dan budaya organisasi anisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang.
2. Secara simultan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang.

4.4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 16 untuk memperoleh koefisien regresi seperti terlihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standardized Coefficients Beta	t-hitung	Signifikansi
X1	0,800	0,534	4,285	0,000
X2	0,418	0,275	2,203	0,034
Konstanta	: -0,555		Adjusted R Square	: 0,423
R	: 0,672		F test	: 16,020
R.Square (R ²)	: 0,451		Sig. F	: 0,000

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 16

Sumber : Lampiran 13

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, pengaruh antara variabel motivasi (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,555 + 0.800X_1 + 0.418X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1 Tingkat kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang manakala tidak ada kontribusi faktor motivasi dan faktor budaya organisasi adalah sebesar -0,555 satuan.
- 2 Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0.800 yang berarti setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,800 satuan dan sebaliknya dengan asumsi kontribusi variabel lain tetap.
- 3 Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0.418 yang berarti setiap penambahan 1 satuan variabel budaya organisasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,418 satuan dan sebaliknya dengan asumsi kontribusi variabel lain tetap.

Hasil pengolahan data yang menghasilkan koefisien regresi di atas yang bernilai positif semua menunjukkan bahwa faktor Motivasi dan faktor budaya organisasi berubah searah dengan perubahan Kinerja karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang. Dari hasil analisis regresi juga terlihat bahwa variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang. Hal ini

dapat dilihat dari nilai standart koefisien beta dan nilai yang paling besar serta nilai signifikansi yang paling kecil.

4.4.2.2. Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil perhitungan dengan analisis regresi dapat diketahui koefisien korelasi R sebesar 0.672 yang menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kuat hal ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasinya lebih besar dari 0.5. Sedangkan nilai koefisien determinasi adalah 0,451; karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu maka menurut Santoso sebaiknya menggunakan Adjusted R Square yang bernilai 0,423. Ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel penelitian sebesar 42,3% sedangkan sisanya sebesar 57,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini.

4.4.2.3. Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi dan budaya organisasi apakah dari variabel yang ada mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang, maka dilakukan uji F dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 16 yang dapat dijelaskan dalam tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.990	2	36.495	16.020	.000 ^a
	Residual	88.843	39	2.278		
	Total	161.833	41			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 16

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas/independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat/dependen.

Dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ dilakukan uji F dengan ketentuan :

1. Jika signifikansi $< 5\%$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$), H_0 ditolak, H_a diterima.
2. jika signifikansi $> 5\%$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$), H_0 diterima, H_a ditolak.

Tingkat signifikansi statistik antara variabel bebas/independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat/dependen (Y) dapat dilihat dari hipotesis sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, Secara simultan dan signifikan tidak ada pengaruh antara variabel bebas/independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat/dependen (Y).
- $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$,

Secara simultan dan signifikan ada pengaruh antara variabel bebas/independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat/dependen (Y).

Dari analisis regresi berganda pada tabel 4.27 diperoleh nilai F hitung sebesar 16.020 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka hipotesa nol ditolak dengan kata lain menerima hipotesa alternatif yaitu variabel motivasi dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang. Angka signifikansi 0.000 artinya peluang kesalahan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0% sehingga model regresi yang diperoleh dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.4.2.4. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan uji t (t-test) dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ dengan ketentuan :

1. Jika signifikansi $< 5\%$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak , H_a diterima.
2. Jika signifikansi $> 5\%$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 diterima , H_a ditolak.

Tingkat signifikansi statistik hubungan antara variabel bebas/independen (X_1 dan X_2) dengan variabel terikatnya (Y) dapat dilihat dari hipotesis sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 = 0$, Secara parsial dan signifikan tidak ada pengaruh antara variabel bebas/independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat/dependen (Y).

- $H_0 : \beta_1 \neq 0$, Secara parsial dan signifikan ada pengaruh antara variabel bebas/independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat/dependen (Y).

Untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa data SPSS tabel 4.17 hasil analisa regresi.

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.555	3.188		-.174	.863
	X1	.800	.187	.534	4.285	.000
	X2	.418	.190	.275	2.203	.034

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat bahwa hasil perhitungan signifikansi variable dengan menggunakan uji t diketahui variabel yang mendukung hipotesa penelitian adalah variabel motivasi dan budaya organisasi yaitu secara parsial faktor motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang dengan uraian sebagai berikut :

1 Nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 4,285 lebih dari t_{tabel} (1,680) dengan nilai signifikansi 0.00 jauh kurang dari 0.05 atau kesalahan yang

dihasilkan dalam perhitungan ini adalah 0% yang berarti bahwa secara parsial pengaruh variable motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

2 Nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 2,203 lebih dari t_{tabel} (1,680) dengan nilai signifikansi 0,034 yang kurang dari 0.05 atau kesalahan yang dihasilkan dalam perhitungan ini adalah 3,4 % ini berarti bahwa secara parsial pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang arahnya positif artinya bahwa masing-masing variabel (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh positif yang searah terhadap kinerja karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang. Berdasarkan hasil analisa regresi berganda dari masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara parsial dan signifikan variabel Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog sub Divre Malang. Dengan adanya indikator motivasi yang berupa minat karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan yang dimiliki karyawan selama bekerja, dan diberikannya penghargaan kepada karyawan sesuai dengan hasil yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi yang tinggi secara tidak langsung berpengaruh pada sikap loyalitas, tanggungjawab,

ketaatan dan kejujuran dalam melakukan pekerjaannya. Karena motivasi memiliki arah yang positif/serah terhadap kinerja berarti apabila minat, kepuasan dan penghargaan yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja mereka akan meningkat pula dengan asumsi variabel lainnya tetap.

2. Secara parsial dan signifikan variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Perum Bulog Sub Divre Malang manakala nilai aturan yang ada dalam perusahaan diterapkan dengan baik, karyawan mendapatkan dukungan dari perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan, siap dan berani bertanggung jawab atas resiko yang dilakukan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta tehnik prosedur dan proses pekerjaan dapat bergerak dinamis sesuai perubahan.
3. Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat dari nilai standart koefisien beta dan nilai t_{hitung} yang paling besar terdapat pada Motivasi (X_1), ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi paling dominan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Sub Divre Malang.