

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Fungsi deskripsi data adalah untuk mengadministrasi dan menampilkan ringkasan yang ada sehingga memudahkan pembaca lain mengerti substansi dan makna dari tampilan data tersebut Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan PT.Noahitu Shiopyard. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	62,5%
Perempuan	12	37,5%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Noahitu Shipyard jumlah laki-laki ada 20 karyawan dan perempuan ada 12 karyawan.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur karyawan PT. Noahtu Shipyard adanya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
21 Tahun -25Tahun	9	28,2%
26 Tahun -30Tahun	19	59,3%
31Tahun -35Tahun	4	12,5%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Noahtu Shipyard yang paling banyak berusia 26 Tahun -30 Tahun sebanyak 19 atau 59,3%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 32 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Jawaban responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
1.	Selama ini saya bekerja dengan bakat dan minat saya	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		0	0%	0	0%	4	12,5 %	17	53,1%	11	34,4%

2.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah di terapkan	0	0%	0	0%	6	18,8 %	15	46,9%	11	34,4%
3.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah diterapkan perusahaan	0	0%	0	0%	7	21,9 %	15	46,9%	10	31,3%
4.	Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	17	53,1%	11	41,4%
5.	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan	0	0%	0	0%	3	9,4%	17	53,1%	12	37,5%
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	0	0%	0	0%	4	12,5 %	15	46,9%	13	40,6%
7.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	1	3,1%	6	18,8 %	15	46,9%	10	31,3%
8.	Memiliki jiwa leadership pada tingkatan apapun	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	12	37,5%	16	50%
9.	Saya selalu mengerjakan/men	0	0%	0	0%	5	15,6 %	15	46,9%	12	37,5%

yelesaikan pekerjaan dengan benar dan jujur											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.3 pernyataan yang terbesar pada jawaban 8 yaitu Memiliki jiwa leadership pada tingkatan apapun sebanyak 16 responden.

Tabel 4.4 Berdasarkan jawaban responden variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
1.	Dalam suatu pekerjaan anda dapat memberikan inovasi baru yang memberikan citra	F 0	% 0%	F 1	% 3,1%	F 5	% 15,6%	F 17	% 53,1%	F 9	% 28,1%
2.	Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan	0	0%	3	9,4%	4	12,5%	17	53,1%	8	25%
3.	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja anda dalam perusahaan	0	0%	3	69,4%	7	21,9%	13	40,6%	9	28,1%
4.	Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan	0	0%	3	9,4%	2	6,3%	17	53,1%	10	31,3%

	individu										
5.	Mencapai target tanpa melupakan sistem dan prosedur	1	3,1%	3	9,4%	8	25%	15	46,9%	5	15,6%
6.	Memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan hidup yang lebih baik	1	3,1%	2	6,3%	8	25%	16	50%	5	15,6%
7.	Kesuksesan organisasi dicapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim	0	0%	1	3,1%	4	12,5 %	14	43,8%	13	40,6%
8.	Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih di proritaskan	0	0%	1	3,1%	8	25%	16	50%	7	21,9%
9.	Dalam kinerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai	0	0%	0	0%	4	12,5 %	9	28,1%	19	59,4%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden di atas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 9, yaitu Dalam kinerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai 19 responden.

Tabel 4.5 Hasil jawaban responden variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
1.	Penerangan/pencahayaan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		0	0%	0	0%	3	9,4%	7	21,9%	22	68,8%
2.	Tempat kerja saya masih terdapat kebisingan serta keamanan ditempat kerja membuat saya tidak nyaman.	0	0%	0	0%	3	39,4%	18	56,3%	11	34,4%
3.	Temperature ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya	0	0%	0	0%	1	3,1%	15	46,9%	16	50%
4.	Perusahaan menyediakan peralatan canggih untuk mendukung	0	0%	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	25	78,1%

	aktifitas										
5.	Suatu keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	11	34,4%	17	53,1%
6.	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja.	0	0%	1	3,1%	2	6,3%	17	53,1%	12	37,5%
7.	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalanya pekerjaan saya	0	0%	0	0%	1	3,1%	19	59,4%	12	37,5%
8	Tempat pekerjaan jauh dari bau bau tidak sedap	1	3,1%	1	3,1%	4	12,5%	15	46,9%	11	34,4%
9	Perlengkapan kantor yang sudah memadai	0	0%	0	0%	1	3,1%	14	43,1%	17	53,1%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden di atas pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 Perusahaan menyediakan peralatan canggih untuk mendukung aktifitas sebanyak 25 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 dengan menggunakan korelasi produk moment. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

Apabila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrumen dinyatakan valid
 Apabila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrumen dinyatakan tidak valid

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
PX1. 1	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX1.2	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX1.3	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX1.4	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX1.5	0,001	0.05	Sig<alpha	Valid
PX1.6	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX1.7	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX1.8	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX1.9	0,001	0.05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah(2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
PX2.1	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX2.2	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX2.3	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX2.4	0,004	0.05	Sig<alpha	Valid
PX2.5	0,001	0.05	Sig<alpha	Valid
PX2.6	0,002	0.05	Sig<alpha	Valid
PX2.7	0,018	0.05	Sig<alpha	Valid
PX2.8	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
PX2.9	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
P Y 1	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
P Y .2	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
P Y .3	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
P Y .4	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
P Y .5	0,001	0.05	Sig<alpha	Valid
P Y .6	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid
P Y .7	0,008	0.05	Sig<alpha	Valid
P Y .8	0,003	0.05	Sig<alpha	Valid
P Y .9	0,000	0.05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji Validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing- masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus alpha cronbach dengan bantuan program SPSS 23. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan fiturninterpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisiens Alpha cronbach	Koefisien r	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,791	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi	0,848	0,8000 – 1, 0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,745	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 diatas nilari cronbach alpha sebesar 0.848 untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi. 0.745 untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan tingkat reliabel Tinggi, dan 0.791 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel Tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Kolmogorov Smirnov jika signifikansi > 0,05 maka data yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan atau disebut normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Uji Sampel	Sig (2-tailed)	Alpha	Komisi	Keterangan
Nilai One Sampel Kolmogrov Smirnov	0,200	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Data diolah Tahun (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 one-sampel kolmogrov test-smirnov, menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed) variabel Budaya Organisasi (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,200 dimana lebih besar dari 0,05. Hal ini dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 23 untuk melakukan uji linearitas.

H_0 : Model regresi berbentuk linear

H_a : Model regresi tidak berbentuk linear

Dengan kriteria:

1. Apabila probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Apabila probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,787	0,05	Sig > Alpha	Linear
Lingkungan kerja Terhadap Kinerja	0,966	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Data diolah Tahun(2023)

Berdasarkan hasil perhitungan linearitas pada tabel 4.11 si atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,787 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,966 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linear.

1. Budaya organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai sig pada baris deviation from linierity $0,787 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linear.

2. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA tabel di dapat nilai sig pada baris deviation from linierity $0,966 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linear.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance inflationfactor (VIF) dengan nilai yang di syaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0.1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,642	1,558	Tidak Ada Gejala Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,642	1,558	Tidak Ada Gejala Multikolinearitas

Sumber : Data diolah Tahun (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 coefficient menunjukkan nilai tolerance variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sebesar 0,642, dengan demikian maka nilai tolerance lebih dari 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Didapatkan nilai VIF variabel Budaya Organisasi sebesar 1,558 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,558. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel; independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.2.1 Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 23

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,762	0,581

Berdasarkan tabel 4.13 tentang hasil uji korelasi tersebut, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,762 yang berarti tingkat hubungan antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,581 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh antara Budaya Organisasi (x1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,762. atau 76,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std Error
(constant)	9,115	5,463
Budaya Organisasi	0,411	0,115
Lingkungan Kerja	0,353	0,172

Sumber: Data Diolah tahun (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,115 + 0,411X_1 + 0,353X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 9,115 yang berarti bahwa tanpa adanya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, maka besarnya kinerja karyawan (y) adalah 9,115 satuan.
2. Koefisien Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,411 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja jika lingkungan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,353 satu satuan'.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi pada masing masing t hitung. Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima, H_0 ditolak

Tabel 4.15 Tabel Hasil Uji t.

Variabel	t hitung	Signifikansi
Budaya Organisasi	3,568	0,001
Lingkungan Kerja	2,059	0,049

Sumber: Data diolah 2023

1. Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Budaya Organisasi (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 3,568 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah 1,697 jadi $t_{hitung} (3,568) > t_{tabel} (1,697)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Lingkungan Kerja (X2) bahwa nilai

thitung sebesar 2,059 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah 1,697 jadi thitung ($2,059$) > t tabel ($1,697$) dan nilai sig $0,0124 < 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan menguji simultan (keseluruhan ,bersama-sama). Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah penelitian Budaya Organisasi(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan(Y).

H_0 :Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Noahtu Shipyard Bandar Lampung.

H_a : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Noahtu Shipyard Bandar Lampung.

Rumus :

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

R: Koefisien korelasi berganda : Jumlah sampel

k: Banyaknya komponen variabel bebas untuk pengujian pengaruh simultan

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Atau

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.16 Hasil Uji F

Fhitung	Signifikansi
20,073	0,000

Sumber: Data diolah 2023

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau Alpha 5%

Berdasarkan data tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 20,073 dan nilai Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan ternyata budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan apabila Budaya Organisasi yang diberikan oleh PT Noahu Shipyard sesuai dengan kemampuan dan bidang pekerjaan maka secara langsung karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Menurut Sedarmayanti (2019) Budaya Organisasi merupakan Nilai, sikap yang sudah dipercayai karyawan agar sudah menjadi tingkah laku karyawan didalam keseharian. Sikap dan nilai yang sudah di tanamkan di dalam organisasi dapat menuntut karyawan berperilaku sesuai bersama dengan sikap dan nilai yang dipercayai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh sulistiyawati,dkk (2022) menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan di kota Palu.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan pernyataan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan Lingkungan Kerja yang diberikan oleh PT Noahtu Shipyard ternyata cukup efektif dan nyaman bagi karyawan disana. Menurut Fitriani, et al. (2018) Lingkungan Kerja atau menciptakan kondisi kerja yang dapat membrikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap karyawan, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidakterseidanya fasilitas kerja yang tidak memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh sulistiyawati, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pegawai di dinas Pendidikan dan Kebudayaan di kota Palu.

4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut hasil pengujian Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Noahtu Shipyard menunjukkan pengaruh signifikan yang artinya setiap variabel penelitian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena budaya merupakan suatu kebiasaan yang terapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan (Budaya et al. 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh sulistiyawati,dkk (2022) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan