

## BA B IV

### HA SIL DA N PE M BA HA SA N

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	60 %
Pemuaan	14	40 %
Jumlah	35	100 %

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui bahwa Karyawan PT. Dharma Guna Citra Lampung berjenis kelamin Laki Laki menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan PT. Dharma Guna Citra Lampung didominasi oleh laki laki yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 60 % .

Tabel 4. 2

**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	19	54 %
31 Tahun – 40 Tahun	11	31 %
41 Tahun – 50 Tahun	5	15 %
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100 %

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat diketahui bahwa Karyawan PT. Dharma Guna Citra Lampung berusia 20 – 30 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan PT. Dharma Guna Citra Lampung didominasi oleh usia 20 – 30 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 54 % .

**Tabel 4. 3**

**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SM A	12	100 %
D3	6	17,1 %
S1	17	48,6 %
Jumlah	35	100 %

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa Karyawan PT. Dharma Guna Citra Lampung dengan pendidikan terakhir SMA menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan PT. Dharma Guna Citra Lampung didominasi oleh pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6 % .

**Tabel 4. 4**

**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	21	60 %
3 – 4 Tahun	10	29 %
5 – 6 Tahun	4	11 %
> 7 Tahun	-	-
Jumlah	35	100 %

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa Karyawan PT. Dharma Guna Citra Lampung dengan masa kerja 0 – 2 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan PT. Dharma Guna Citra Lampung didominasi sebanyak 21 orang atau sebesar 60 % .

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

#### Hasil Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Pekerjaan saya di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan terstruktur.	1	2,9 %	14	40,0 %	14	40,0 %	4	11,4 %	2	5,7 %
2	Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan.	15	42,9 %	18	51,4 %	2	5,7 %	0	0%	0	0%
3	Bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan.	11	31,4 %	16	45,7 %	5	14,3 %	3	8,6 %	0	0%
4	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sangat membantu saya mengembangkan diri.	6	17,1 %	24	68,6 %	4	11,4 %	1	2,9 %	0	0%
5	Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya.	7	20,0 %	16	45,7 %	9	25,7 %	0	0%	3	8,6 %
6	Saya mendapat imbalan yang sesuai bila saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	8	22,9 %	22	62,9 %	4	11,4 %	1	2,9 %	0	0%
7	Mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik.	11	31,4 %	16	45,7 %	5	14,3 %	3	8,6 %	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Iklim Organisasi, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban sangat setuju diresponen (SS) terdapat pada pernyataan 2 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju diresponen (SS) yaitu pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4. 6

## Hasil Jawaban Responden Kepercayaan Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Atasan terbuka atas permasalahan yang dialami perusahaan.	2	5,7 %	19	54,3 %	8	22,9 %	6	17,1 %	0	0%
2	Karyawan bekerja dengan jujur dan teliti.	14	40,0 %	17	48,6 %	1	2,9 %	3	8,6 %	0	0%
3	Pimpinan perusahaan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	16	45,7 %	17	48,6 %	2	5,7 %	0	0%	0	0%
4	Perusahaan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dalam bekerja	14	40,0 %	17	48,6 %	1	2,9 %	3	8,6 %	0	0%
5	Berusaha terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2,9 %	10	28,6 %	17	48,6 %	5	14,3 %	2	5,7 %
6	Senantiasa datang tepat waktu dan disiplin agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	8	22,9 %	22	62,9 %	5	14,3 %	0	0%	0	0%
7	Selalu belajar untuk terus mencapai hasil yang terbaik	14	40,0 %	17	48,6 %	1	2,9 %	3	8,6 %	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Kepercayaan Organisasi, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban sangat setuju diresponen (SS) terdapat pada 3 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju diresponen (SS) yaitu pada pernyataan 5 dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4. 7

## Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Berusaha menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang ditetapkan	1	2,9 %	7	20,0 %	21	60,0 %	6	17,1 %	0	0%
2	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	0	0%	12	34,3 %	15	42,9 %	8	22,9 %	0	0%
3	Cepat dan tanggap terhadap penyelesaian tugas yang diberikan.	1	2,9 %	18	51,4 %	10	28,6 %	6	17,1 %	0	0%
4	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat	2	5,7 %	19	54,3 %	9	25,7 %	5	14,3 %	0	0%
5	Merasa hasil pekerjaan akan lebih baik saat dikerjakan bersama-sama	12	34,3 %	19	54,3 %	3	8,6 %	1	2,9 %	0	0%
6	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan lain dan selalu membantu karyawan lain yang menghadapi masalah dengan pekerjaannya.	10	28,6 %	17	48,6 %	5	14,3 %	3	8,6 %	0	0%
7	Kemampuan saya mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0%	12	34,3 %	15	42,9 %	8	22,9 %	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) terdapat pada 5. Sebanyak 12 responden dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) yaitu pada pernyataan 2 dan 7 dengan jumlah 0 responden.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiaannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4. 8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Sim p ulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Iklim Organisasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Iklim Organisasi (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4. 9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kepercayaan Organisasi (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Sim p ulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,039	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kepercayaan Organisasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepercayaan Organisasi (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4. 10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Sim pulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4. 11**  
**Interpretasi Nilai r**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Sim pulan
Iklim Organisasi (X1)	0,873	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepercayaan Organisasi (X2)	0,874	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,882	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,873 untuk variabel Iklim Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,874 untuk variabel Kepercayaan Organisasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,882 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat 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 Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4. 12**

**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Sim pulan
Iklim Organisasi (X1)	0,509	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepercayaan Organisasi (X2)	0,134	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,885	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*



Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh 0,509 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepercayaan Organisasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,134 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,885 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 13**

**Hasil Uji Linieritas**

Varia bel	Sig	Alp ha	Kon d isi	Sim p lan
Iklim Organisasi Terhadap Kinerja	0,720	0,05	Sig > alp ha	Linier
Kepercayaan Organisasi Terhadap Kinerja	0,080	0,05	Sig > alp ha	Linier

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

##### 1. Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,720 > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

##### 2. Kepercayaan Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,080 > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 14**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Varia bel	VIF		Kon d isi	Sim p ulan
Ikl im Or gan isa si (X1)	2,056	10	$VIF < 10$	Tidak ada gejala multikolinieritas
Keper caya an Or gan isa si (X2)	2,056	10	$VIF < 10$	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Dio lah Tahun 2023*

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Iklim Organisasi (X1) = 2,056 dan nilai VIF variabel Kepercayaan Organisasi (X2) = 2,056. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

#### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5,189	2,901		,083
TOTAL IKLIM ORGANISASI	,352	,171	,368	,048
TOTAL KEPERCAYAAN ORGANISASI	,330	,149	,396	,034

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,502	,471	2,530

a. Predictors: (Constant), TOTAL KEPERCAYAAN ORGANISASI, TOTAL IKLIM ORGANISASI

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r$  squares sebesar 0,708 artinya Iklim Organisasi (X1) dan Kepercayaan Organisasi (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 70,8% dan sisanya 29,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara Iklim Organisasi (X1), Kepercayaan Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sedang karena nilai  $r$  sebesar 0,502 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + \text{et}$$

$$Y = 5,189 + 0,352 X_1 - 0,330 X_2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Iklim Organisasi
X2	= Kepercayaan Organisasi
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa Kinerja (Y) pada PT. Dharma Guna Citra Lampung adalah sebesar 5,189 satuan apabila Iklim Organisasi (X1) dan Kepercayaan Organisasi (X2) bernilai = 0.

Koefisien Iklim Organisasi (X1)

2. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Iklim Organisasi (X1) satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,352 satu satuan.

Koefisien Kepercayaan Organisasi (X2)

3. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Kepercayaan Organisasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,330 satu satuan.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**T a b e l 4. 16**

**H a s i l U j i P a s i a l ( U j i t )**

V a r i a b e l	S i g	A l p h a	K o n d i s i	K e t e r a n g a n
I k l i m O r g a n i s a s i T e r h a d a p K i n e r j a	0,048	0,05	S i g < A l p h a	B e r p e n g a r u h
K e p e r c a y a a n O r g a n i s a s i T e r h a d a p K i n e r j a	0,034	0,05	S i g < A l p h a	B e r p e n g a r u h

*S u m b e r : H a s i l D a t a D i o l a h T a h u n 2023*

**1. Iklim Organisasi (X1) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y) PT. Dharma Guna Citra Lampung**

Iklm Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dikarenakan pada Iklim Organisasi (X1) diperoleh nilai  $\text{sig } (0,048) < \text{Alpha } (0,05)$ .

**2. Kepercayaan Organisasi (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y) PT. Dharma Guna Citra Lampung**

Ho: Kepercayaan Organisasi berpengaruh Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja pada perhitungan Kepercayaan Organisasi (X2) diperoleh nilai  $\text{sig } (0,000) < \text{Alpha } (0,034)$ .

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepercayaan Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 17

V a r i a b e l	Sig	Alp h a	K o n d i s i	K e t e r a n g a n
Iklim Organisasi dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Iklim Organisasi dan Kepercayaan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharm a Guna Citra Lampung.

#### 4.6 Pembahasan

##### 4.6.1 Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Radianto (2017) Iklim Organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi.

Organisasi perlu membuat suatu iklim yang dapat dianut oleh para pekerja, karena iklim dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan para pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki merasa iklim organisasi dalam perusahaan baik akan meningkatkan profit perusahaan dikarenakan karyawan merasa kepuasan dalam kerja karyawan didapatkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Radianto (2017) menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempengaruhi kinerja.

#### 4.6.2 Pengaruh Kepercayaan Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Sari (2019) Kepercayaan Organisasional adalah ekspektasi dan pengharapan positif terhadap perusahaan dan manajemennya, sehingga mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut.

Pada dasarnya karyawan akan bekerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperbaiki sistem yang diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wijaya (2017) menyatakan bahwa Kepercayaan Organisasional mempengaruhi kinerja.

#### 4.6.3 Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Kepercayaan Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Kurniawati (2018) Iklim organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan dan kesatuan yang memungkinkan karyawan mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. Menurut Zulyantina NS (2019) Kepercayaan organisasi adalah keyakinan dari individu atau kelompok secara keseluruhan bahwa individu atau organisasi akan melakukan segala upaya, baik explicit maupun tersirat, dengan itikad baik untuk bertindak sesuai dengan komitmen.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan, dikarenakan sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Menurut hasil penelitian Radianto (2017) menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempengaruhi kinerja, Wijaya (2017) menyatakan Kepercayaan Organisasional mempengaruhi kinerja kerja karyawan.