

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Status Karyawan dan Lama Bekerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan Bagian PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung berjumlah 34 karyawan.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	18	54.5 %
Perempuan	15	45.5 %
Jumlah	33	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 18 atau 54,5%. (Lampiran 3).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	9	27.3 %
21-30 Tahun	14	42.4 %
31-40 Tahun	5	15.2 %
> 40 Tahun	5	15.2 %
Total	33	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 21-30 tahun, artinya karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun, yaitu sebanyak 14 karyawan atau 42,4%. (Lampiran 3)

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	8	24.2 %
Diploma	10	30.3 %
Sarjana	15	45.5 %
Total	33	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan Pendidikan di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada pendidikan Sarjana sebanyak 15 Karyawan, artinya karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan Sarjana, yaitu sebanyak 15 karyawan atau 45,5%. (Lampiran 3)

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Persentase
Karyawan tetap	14	42.4 %
Karyawan Kontrak	19	57.6 %
Total	33	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.4 karakter responden berdasarkan Status Karyawan di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada Status Karyawan Kontrak sebanyak 19 Karyawan, artinya karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berstatus karyawan kontrak, yaitu sebanyak 19 karyawan atau 57,6%. (Lampiran 3)

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	14	42.4 %
3-4 Tahun	13	39.4 %
> 4 Tahun	6	18.2 %
Total	33	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.5 karakter responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu lama bekerja 1-2 tahun, artinya karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang lama bekerja 1-2 tahun, yaitu sebanyak 14 karyawan atau 42,4%. (Lampiran 3)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 33 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan menghargai setiap individu dalam mengemukakan ide atau pendapat yang baik untuk kemajuan perusahaan	5	15.2	2	6.1	9	27.3	16	48.5	1	3.0
2	Pimpinan memberikan pengarahan disaat melakukan tugas	0	0.0	5	15.2	7	21.2	20	60.6	1	3.0
3	Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan solusi	0	0.0	2	6.1	2	6.1	16	48.5	13	39.4
4	Pimpinan peduli masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha untuk menyelesaikannya	0	0.0	3	9.1	9	27.3	11	33.3	10	30.3
5	Pimpinan menjelaskan tujuan organisasi kepada karyawan tentang visi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan	0	0.0	6	18.2	6	18.2	17	51.5	4	12.1
6	Pimpinan memberikan toleransi kepada karyawan dalam mengambil resiko	0	0.0	2	6.1	4	12.1	17	51.5	10	30.3

	yang dilakukannya untuk kemajuan perusahaan										
7	Pimpinan peduli masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha untuk menyelesaikannya	2	6.1	7	21.2	10	30.3	8	24.2	6	18.2
8	Pimpinan berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik	0	0.0	1	3.0	2	6.1	19	57.6	11	33.3
9	Pimpinan di tuntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil keputusan dalam bekerja	2	6.1	2	6.1	8	24.2	12	36.4	9	27.3
10	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengkritik ketika adanya konflik di perusahaan	1	3.0	4	12.1	7	21.2	13	39.4	8	24.2

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan 3 yaitu Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan solusi, sebanyak 13 karyawan. Jawaban Sangat Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Pimpinan menghargai setiap individu dalam mengemukakan ide atau pendapat yang baik untuk kemajuan perusahaan, sebanyak 5 karyawan. (Lampiran 4)

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	2	6.1	3	9.1	17	51.5	10	30.3	1	3.0
2	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	1	3.0	5	15.2	12	36.4	11	33.3	4	12.1
3	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh	1	3.0	4	12.1	8	24.2	19	57.6	1	3.0

4	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik	1	3.0	5	15.2	7	21.2	18	54.5	2	6.1
5	Tempat kerja yang jauh dari kebisingan	1	3.0	1	3.0	1	3.0	08	54.5	12	36.4
6	Tempat kerja yang bersih dan tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0	0.0	1	3.0	2	6.1	16	48.5	14	42.4
7	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan ketika bekerja	1	3.0	5	15.2	4	12.1	20	60.6	3	9.1
8	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, meja tersusun rapi di ruang kerja	1	3.0	5	15.2	6	18.2	20	60.6	1	3.0
9	Satuan keamanan tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa aman ketika bekerja	1	3.0	5	15.2	9	27.3	14	42.4	4	12.1
10	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman	2	6.1	6	18.2	11	33.3	14	42.4	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan 6 yaitu Tempat kerja yang bersih dan tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap, sebanyak 14 karyawan. Jawaban Sangat Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 10, yaitu Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman, sebanyak 2 karyawan. (Lampiran 4)

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0.0	1	3.0	3	9.1	15	45.5	14	42.4
2	Dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	1	3.0	5	15.2	12	36.4	11	33.3	4	12.1
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	1	3.0	0	0.0	4	12.1	15	45.5	13	39.4
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan	0	0.0	0	0.0	1	3.1	19	57.6	13	39.4

	pimpinan										
5	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan	0	0.0	2	6.1	2	9.1	14	42.4	14	42.4
6	Karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan diselesaikan oleh pimpinan	0	0.0	1	3.0	3	9.1	15	45.5	14	42.4
7	Karyawan dalam bekerja memprioritas ke pekerjaan yang dilakukan	3	9.1	7	21.2	12	36.4	5	15.2	6	18.2
8	Karyawan dalam bekerja sangat disiplin baik datang maupun pada waktu pulang dalam bekerja	5	15.2	5	15.2	10	30.3	12	36.4	1	3.0
9	Karyawan dalam bekerja tidak meninggalkan kantor saat bekerja	4	12.1	8	24.2	14	42.4	7	21.1	0	0.0
10	Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan	4	12.1	9	27.3	13	39.4	7	21.2	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pada no 1 yaitu Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 14 karyawan. Jawaban Sangat Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 8 yaitu Karyawan dalam bekerja sangat disiplin baik datang maupun pada waktu pulang dalam bekerja, sebanyak 5 karyawan. (Lampiran 4)

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 dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20.0*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,576	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,695	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,563	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,583	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,701	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,764	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,539	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,627	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,730	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,685	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,764 dan paling rendah 0,539 dikarenakan tidak semua karyawan melakukan pekerjaan mengikuti standar operating pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid. (Lampiran 5).

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,720	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,728	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,823	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,737	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,586	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,570	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,719	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,350	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,340	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,230	0,333	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,863 dan paling rendah 0,230 dikarenakan tidak semua karyawan mengambil resiko yang untuk kemajuan perusahaan. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid. (Lampiran 5).

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,399	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,441	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,571	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 4	0,420	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,618	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,399	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,749	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,658	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,635	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,656	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,749 dan paling rendah 0,399. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 5)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Daftar Interprestasi r

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.12 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi	0,835	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik	0,777	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai *cronbach's alpha* variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,835 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,777 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,786 yang artinya tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 6)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,752	0,05	Sig>Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	0,317	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,752 lebih

besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,317 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 7)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0.796	1.257	Bebas gejala multikolieneritas
Lingkungan Kerja Fisik	0.796	1.257	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	16.369
Budaya Organisasi	0,431
Lingkungan Kerja Fisik	0,125

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Dari tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 16.369 + 0,431 X1 + 0,125 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 16.369 satu satuan jika jumlah variabel Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Budaya Organisasi (X1)

Jika jumlah Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,431 satu satuan.

c. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Jika jumlah Lingkungan Kerja Fisik naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,125 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,431.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik	0,607 ^a	0,369

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,607 artinya variabel Budaya Organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60.7% dan sisanya 39.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) Dan Kinerja Karyawan adalah positif artinya jika Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat. (Lampiran 10).

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,000	0,05	Sig<alpha	4.129	1.695	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Lingkungan Kerja Fisik	0,032	0,05	Sig<alpha	2.252	1.695	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

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

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.129 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=33-2=31) adalah 1.695 jadi t_{hitung} (4.129) > t_{tabel} (1.695) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1)

secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung. (Lampiran 11)

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

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,291 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=33-2=31$) adalah 1.695 jadi $t_{hitung} (2.252) > t_{tabel} (1.695)$ dan nilai sig ($0,032$) $<$ alpha ($0,05$) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung. (Lampiran 11)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik	8.765	3,30	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X₁), dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X₁, X₂ dan Y sedangkan jumlah sampel = 33. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $33 - 2 = 31$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,30 dan f_{hitung} 8.165.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 8.165 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,30. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung. (Lampiran 11).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu meBudaya Organisasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan meBudaya Organisasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hakim (2022) pula menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Maka ditarik kesimpulan, semakin baiknya pengelolaan Budaya Organisasi di suatu perusahaan akan membuat Kinerja Karyawan menjadi stabil dan berjalan baik.

4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja yang baik kepada Karyawan untuk kelancaran bekerja, bila bekerja nyaman suasana damai, tidak terjadi bau bau yang tidak sedap dan kebisingan akan membuat karyawan bekerja lebih nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik seperti di inginkan perusahaan. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja Fisik dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Hal tersebut didukung dengan teori Lingkungan kerja fisik Lingkungan Kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohanson (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Yohanson (2021) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Maka ditarik kesimpulan, semakin baiknya semakin baiknya lingkungan kerja fisik semakin baik juga Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pembahasan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan positif Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan. menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Dan menurut Yohanson (2021) Lingkungan kerja fisik adalah

lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Budaya Organisasi dan meningkatkan variabel Lingkungan Kerja Fisik maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung.