

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **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**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	23	65,7%
Perempuan	12	34,3%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	27	77,1%
31 Tahun – 40 Tahun	8	22,9%
41 Tahun – 50 Tahun	-	-
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	6	17,1%
D3	12	34,3%
S1	17	48,6%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur yang paling banyak S1 sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Employee Engagement (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi (kemampuan untuk beradaptasi) mental dalam bekerja	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaannya, gigih dalam menghadapi kesulitan.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Karyawan memiliki suatu perasaan yang penuh makna, antusia, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaannya	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	<i>Dedication</i> yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan karyawan karena menjadikannya pengalaman berharga	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	konsentrasi dan minat yang mendalam dari seluruh karyawan ketika berkerja	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Perusahaan mengganti satu pekerja dengan pekerja lain dengan suatu alasan	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Perputaran Karyawan didasarkan pada penilaian persentase pekerja di suatu perusahaan	2	5,7%	7	20,0%	21	60,0%	4	11,4%	1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Employee Engagement, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan

yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan selalu menunjukan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Analisis pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sangat baik	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Pimpinan berfokus kepada hasil kerja karyawan	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Proses penyelesaian pekerjaan karyawan tidak menjadi fokus atasan	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Pimpinan perusahaan memberikan keputusan dan arahan yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Perusahaan memiliki orang orang yang berpengaruh dalam setiap pengambilan keputusan	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	kordinasi kepada rekan kerja sebelum melakukan tindakan terhadap hasil dari pengambilan keputusan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Budaya Organisasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dan dengan jumlah 1 responden.

#### 4.1.2.1 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja

Tabel 4.7

#### Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Seluruh karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Kualitas pekerjaan karyawan mencerminkan tingkat kepuasan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	jumlah yang dihasilkan karyawan dinyatakan dalam jumlah penyelesaian pekerjaan itu sendiri	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Penepatan kuantitas kerja dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Atasan menilai kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 0.

## 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 pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
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
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

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

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
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
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

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

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,047	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
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan 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 :

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Employee Engagement (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Employee Engagement (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,786 untuk variabel Kinerja (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 Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test (Shapiro-Wilk) pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

#### **Hasil Uji Normalitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Employee Engagement (X1)	0,261	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,178	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,186	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Employee Engagement (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,261 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,178 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,186 > 0,05$  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 linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Employee Engagement Terhadap Kinerja	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

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

#### 1. Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,961 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

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

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,137 > 0,05$  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**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Employee Engagement (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Employee Engagement (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X2) = 2,089. 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.

### 4.3 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 ekplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

#### 4.3.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3,475	1,706		0,050
TOTAL EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,271	0,074	0,328	0,001
TOTAL BUDAYA ORGANISASI	0,565	0,076	0,671	0,000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 <sup>a</sup>	,876	,869	1,420

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r$  squares sebesar 0,864 artinya Employee Engagement (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara Employee Engagement (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

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

$$Y = a + b_1. X_1 + b_2. X_2 + b_3.X_3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Employee Engagement
X2	= Budaya Organisasi
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

$$Y = 3,475 + 0,271X_1 - 0,565X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Employee Engagement (X1) dan Budaya Organisasi (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,475 satuan.
2. Koefisien Employee Engagement (X1)  
Jika Employee Engagement (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)  
Jika Budaya Organisasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,565 satu satuan

#### 4.4 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.4.1 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 :

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Employee Engagement Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

#### 1. Pengaruh Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub>: Employee Engagement berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Employee Engagement (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub>: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai  $sig (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$  dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

### 4.4.2 Hasil Uji F

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

Ho : Employee Engagement dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur

Ha : Employee Engagement dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur

Dengan kriteria :

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Employee Engagement dan Budaya Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

## 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

### 4.6.1 Pengaruh Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja (Y)

*Employee Engagement* merupakan keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan, *Employee Engagement* juga sering disebut *Work Engagement*. Kata *Employee* artinya adalah karyawan, Sedangkan *Engagement* berarti keterikatan. Aspek *Engagement* organisasi didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya.

*Engagement* terjadi ketika seseorang sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Nienaber & Martins (2020) definisi dari *Employee Engagement* merupakan tingkah laku secara sadar karyawan yang secara sukarela melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, baik secara fisik, psikologis, dan emosional demi mencapai keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andrian Noviardy & Sabeli Aliya (2020) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng.

#### **4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Pada dasarnya Budaya Organisasi merupakan suatu identitas bagi sebuah organisasi. Semakin kuat suatu budaya yang diterapkan oleh anggota organisasi, maka akan semakin kuat suatu karakteristik budaya organisasi yang melekat dalam suatu organisasi. Karakteristik inilah yang memberikan suatu jati diri atau perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. (Sarumaha et al 2018).

Wan Dedi, Zulaspan (2019) Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lain. Dengan kata lain, Budaya Organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Anita, Dimas, Tati (2022) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Menurut hasil penelitian Norainiy (2017) menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Nienaber & Martins (2020) definisi dari Employee Engagement merupakan tingkah laku secara sadar karyawan yang secara sukarela melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, baik secara fisik, psikologis, dan emosional demi mencapai keberhasilan perusahaan.

Wan Dedi, Zulaspan (2019) Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjaadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lain. Dengan kata lain, Budaya Organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andrian Noviardy & Sabeli Aliya (2020) yang menyatakan bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Serta Anita, Dimas, Tati (2022) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.