

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 sempel 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, Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	10	28,6%
Perempuan	25	71,4%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 71,4%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Percentase
20 Tahun – 30 Tahun	12	34,3%
31 Tahun – 40 Tahun	16	45,7%
41 Tahun – 50 Tahun	7	20%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung yang paling banyak berusia 31 – 40 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Percentase
D3	11	31,4%
S1	22	62,9%
S2	2	5,7%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung yang paling banyak S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9%

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Percentase
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 2025

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung 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 Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									Score	
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
1	Puskesmas mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas dalam berkerja	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%	112
2	Puskesmas mendorong pegawai untuk melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dalam berkerja	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%	153
3	Berusaha terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%	140
4	Senantiasa datang tepat waktu dan disiplin agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%	140
5	Pimpinan puskesmas memberikan motivasi, arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%	129
6	Pimpinan memberikan kebebasan dalam menyampaikan kritik dan saran yang membangun	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%	142
7	Melakukan kordinasi kepada rekan kerja dan juga pimpinan puskesmas	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%	127
8	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4	11,4%	1	2,9%	93

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Budaya Organisasi , 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 Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
1	Alat kerja yang diberikan Puskesmas sudah sesuai dengan kebutuhan	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%	118
2	Seluruh fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang aktivitas kerja sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%	107
3	Suara yang diciptakan dari mesin mesin tidak mengganggu aktifitas kerja pegawai	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%	145
4	Suara dari lingkungan puskesmas tidak terdengar sampai didalam lingkup Puskesmas	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%	146
5	Ventilasi udara yang ada diruang kerja berfungsi dengan sangat baik	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%	109
6	Pertukaran udara dari dalam – keluar kantor, atau sebaliknya sudah berjalan dengan baik dan seluruh pegawai merasakan kenyamanan dalam berkerja	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%	122
7	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%	147
8	Komunikasi dan toleransi sesama pegawai berjalan dengan baik.	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%	134

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Lingkungan Kerja, 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.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									Score	
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
1	Seluruh pegawai cermat dalam berkerja dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%	119
2	Saya merasa memenuhi persyaratan dan standart kerja yang ditetapkan puskesmas.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%	108
3	Saya berusaha untuk menciptakan inovasi agar pekerjaan lebih cepat terselesaikan.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%	109
4	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%	119
5	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin agar tidak terjadi penundaan pengiriman laporan kerja	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%	123
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan cepat.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%	147
7	Motivasi yang diterapkan puskesmas dapat menunjang akitivitas pekerjaan pegawai	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%	139
8	Selalu mendedikasikan waktu dan segala usaha demi keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%	143

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

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 pengujinya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (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 2025

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

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(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 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja(X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja(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 2025

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 pengujinya 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
Budaya Organisasi (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Lingkungan Kerja (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 Parametrik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,725	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,948	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,725 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,620 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,948 > 0,05$ 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
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

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

1. Budaya Organisasi (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. Lingkungan Kerja(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
Budaya Organisasi (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X2) = 2,089. Dari semua variabel menunjukan 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 korelasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendekripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujinya.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,869	1,420

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,864 artinya Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja(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

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Budaya Organisasi
X2	= Lingkungan Kerja
a	= Konstanta
e _t	= Error Term
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi

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

1. Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,475 satuan.

2. Koefisien Budaya Organisasi (X1)

Jika Budaya Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.

3. Koefisien Lingkungan Kerja(X2)

Jika Lingkungan Kerja(X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,565 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 :

Tabel 4.16

Hasil Uji Pasial (Uji t)

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (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 Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (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 Lingkungan Kerja(X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

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

Ho : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

Ha : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

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
Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung adalah berjenis kelamin Perempuan, dengan range umur 31 – 40 Tahun , pendidikan terahir S1 dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

4.6.1 Pembahasan Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. 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 Putri (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Sedarmayanti (2017, p.111) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Diperkuat dengan penelitian dari Ernanda (2024) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Kecerdasan Emosional yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pembahasan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. 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.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.111) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Ernanda (2024) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Sunarsi (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.