

## **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, Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung 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            | 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 | Persentase |
|---------------------|--------|------------|
| 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 | Persentase |
|------------|--------|------------|
| 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**

| <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 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<br>(5) |       | S<br>(4) |       | CS<br>(3) |       | TS<br>(2) |       | STS<br>(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 meberikan 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<br>(5) |       | S<br>(4) |       | CS<br>(3) |       | TS<br>(2) |       | STS<br>(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 diciptkan 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<br>(5) |       | S<br>(4) |       | CS<br>(3) |       | TS<br>(2) |       | STS<br>(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 pengujiannya 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 menunjukkan 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 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 interprestasi 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 Parametik 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 nila 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 kolerasi 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 pengujiannya.

##### 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)              | 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 <sup>a</sup> | ,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

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + et$$

Keterangan :

|            |                     |
|------------|---------------------|
| Y          | = Kinerja           |
| X1         | = Budaya Organisasi |
| X2         | = Lingkungan Kerja  |
| a          | = Konstanta         |
| et         | = Error Term        |
| b1, b2, b3 | = Koefisien Regresi |

$$Y = 3,475 + 0,271X1 - 0,565X2$$

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 Parsial (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

H<sub>1</sub>: Budaya Organisasi 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 Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai  $\text{sig} (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

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

$H_0$ : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

$H_1$ : 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  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja(X2) diperoleh nilai  $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  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).

$H_0$  : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

$H_a$  : 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 terakhir 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 mewujudkan 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 mewujudkan 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.