

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 dan jabatan.

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	21	70%
Perempuan	9	30%
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung

yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang atau 70%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 tahun	4	13,3
31 - 40 tahun	23	76,7
41 - 55 tahun	3	10
Total	30	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31- 40 tahun, artinya karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) cabang Panjang yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau 76,7%.

4.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variable Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 30 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Di sini karyawan didorong untuk mencari cara-cara yang baru dalam menyelesaikan masalah	51	61,4%	26	31,3%	6	7,2%	0	0	0	0
2	Di sini mengasuh dan membantu	0	0	22	26,5%	47	56,6%	14	16,9%	0	0

	bawahan sangat didorong										
3	Di sini para pemimpin mengasuh dan melindungi kepentingan yang menjadi kelompoknya	53	63,9%	27	32,5%	3	3,6%	0	0	0	0
4	Di sini meraih prestasi dan kompetensi lebih dipentingkan daripada status hirarkhis	49	59%	31	37,3%	3	3,6%	0	0	0	0
5	Disini perusahaan menuntut karyawan untuk aktif mengambil	64	77,1%	19	22,9%	0	0	0	0	0	0

	kesempatan atau peluang yang ada										
6	Di sini para manajer atau supervisor menggunakan kekuasaan (wewenang) untuk segala urusan dan para bawahan menerimanya	52	62,7%	30	36,1%	1	1,2%	0	0	0	0
7	Di sini daya saing dan kecerdasan sangat dihargai	1	1,2%	21	25,3%	52	62,7%	9	10,8%	0	0
8	Meskipun peraturan dilaksanakan secara ketat, namun	54	65,1%	28	33,7%	1	1,2%	0	0	0	0

	penerapannya disesuaikan dengan latar belakang masalah										
9	Sangat memperhatikan hubungan baik dan loyalitas kepada organisasi	58	69,9%	24	28,9%	1	1,2%	0	0	0	0
10	Pihak manajemen instansi selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan	66	79,5%	17	20,5%	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2019

1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	42	50,6%	40	48,2%	1	1,2%	0	0	0	0
2	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan	53	63,9%	22	26,5%	8	9,6%	0	0	0	0
3	Kualitas udara di sekitar tempat bekerja saya kurang baik	0	0	22	26,5%	49	59%	12	14,5%	0	0
4	Tingkat kebisingan	0	0	26	31,3%	48	57,8%	9	10,8%	0	0

	dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya										
5	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	50	60,2%	31	37,3%	2	2,4%	0	0	0	0
6	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya	58	69,9%	25	30,1%	0	0	0	0	0	0

7	Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik	56	62,7%	28	33,7%	3	3,6%	0	0	0	0
8	Kebersihan toilet di perusahaan sudah cukup terawatt dengan baik	56	67,5%	25	30,1%	2	2,4%	0	0	0	0
9	Terjaminnya keaman kerja di lingkungan kerja dan sekitarnya yang tidak berbahaya selama jam kerja	63	75,9%	20	24,1%	0	0	0	0	0	0
10	Adanya fasilitas social seperti sosial seperti	50	60,2%	26	31,3%	4	8,4%	0	0	0	0

tempat ibadah yang cukup memadai bagi karyawan											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu terjaminnya keaman kerja di lingkungan kerja dan sekitarnya yang tidak berbahaya selama jam kerja sebanyak 63 orang atau 75,9%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya sebanyak 40 orang atau 48,2%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu kualitas udara di sekitar tempat bekerja saya kurang baik sebanyak 49 orang atau 59%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya sebanyak 9 orang atau 10,8% dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	14	16,9%	65	78,3%	4	4,8%	0	0	0	0
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	39	47%	36	43,4%	8	9,6%	0	0	0	0
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai standar yang ditentukan dan tepat waktu	25	30,1%	53	63,9%	5	6%	0	0	0	0

4	Perusahaan menentukan standar pencapaian hasil pekerjaan yang baik/benar kepada karyawan	25	37,3%	44	53,9%	8	9,6%	0	0	0	0
5	Saya berusaha tidak melanggar peraturan perusahaan walaupun tidak ada pengawasan	20	24,1%	56	67,5%	7	8,4%	0	0	0	0
6	Saya mampu menutupi kekurangan yang ada dalam perusahaan	24	28,9%	50	60,2%	9	10,8%	0	0	0	0
7	Ketika ada pekerjaan yang	32	38,6%	49	59%	2	2,4%	0	0	0	0

	harus diselesaikan secara bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik										
8	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan	17	20,5%	55	66,3%	11	13,3%	0	0	0	0
9	Saya mampu mengerjakan mencapai standar kualitas	23	27,7%	56	67,5%	4	4,8%	0	0	0	0
10	Saya belum akan pulang kalau pekerjaan belum selesai	23	27,7%	57	68,7%	3	3,6%	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik sebanyak 32 orang atau 38,6%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan sebanyak 65 orang atau 78,3%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 yaitu saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan sebanyak 11 orang atau 13,3%. Jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengelolaan data maka sebagian jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reabilitas yang di ujicobakan pada 30 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian untuk uji adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,672	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,674	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,608	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,527	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,480	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,724	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai budaya organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,750

dan paling rendah 0,480. Dengan demikian seluruh item pernyataan budaya organisasi dinyatakan valid. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,654	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,549	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,532	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,578	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

			r_{tabel}	
Butir 8	0,458	0,361	$r_{\text{hitung}} >$ r_{tabel}	Valid
Butir 9	0,715	0,361	$r_{\text{hitung}} >$ r_{tabel}	Valid
Butir10	0,718	0,361	$r_{\text{hitung}} >$ r_{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,718 dan paling rendah 0,458. Dengan demikian seluruh item pernyataan lingkungan kerja fisik dinyatakan valid. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,400	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,527	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,487	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,536	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,388	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,587	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,643	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir10	0,563	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai

kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,643 dan paling rendah 0,388. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik. Pada pengujian reliabilitas kuesioner di gunakan rumus *alpha cronbach* dengan menkonsultasikan nilai alpha yang dibantu dengan program SPSS 20.0 hasil pengujian reliabilitas menggunakan tingkat keyakinan 95% = 0,05. Dari hasil pengelolaan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9

Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang

0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien r seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi	0,893	0,4000 – 0,5999	Reliabel Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,883	0,8000 – 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,836	0,6000 – 0,7999	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha sebesar 0,893 untuk budaya organisasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,883 untuk variabel lingkungan kerja (X2) dengan tingkat

reliabel sangat tinggi, dan 0,836 untuk variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov^a dan Shapiro -Wilk tidak signifikan pada ($p > 0,025$). Dengan kata lain residual berdistribusi normal.

Tabel 4.11

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya	,124	83	,003	,963	83	,017
Lingkungan	,126	83	,002	,964	83	,021
Kinerja	,107	83	,019	,957	83	,007

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0,000 < 0,025$ maka data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal. Nilai untuk lingkungan kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,200 > 0,025$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,019 < 0,025$ maka data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Rumus Hipotesis:

Ho: Varians populasi adalah homogen

Ha: Varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ (Alpha) maka Ho diterima

Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ (Alpha) maka Ho ditolak

Tabel 4.12

Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Budaya	1,906	10	72	,058
Lingkunga n	1,452	10	72	,176

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai Sig 0,058 (Budaya organisasi) dan Sig 0,176 (Lingkungan Kerja) yang menunjukkan nilai > dari 0,05 yang berarti H_0 diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogenitas. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 9.

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Tabel 4.13**Hasil Uji Linieritas****ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	273,842	11	24,895	8,715	,000
Kinerja * Budaya	Between Groups	217,236	1	217,236	76,051	,000
	Linearity Deviation from Linearity	56,606	10	5,661	1,982	,048
	Within Groups	202,809	71	2,856		
	Total	476,651	82			

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	279,222	13	21,479	7,507	,000
Between Groups	195,884	1	195,884	68,460	,000
Deviation from Linearity	83,338	12	2,427		,011
Within Groups	197,428	69	2,861		
Total	476,651	82			

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

1. Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,048 < dari alpha (0,05), maka Ho ditolak yang menyatakan model regresi tidak berbentuk linier. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 9.

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,011 < dari alpha (0,05), maka Ho ditolak yang menyatakan model regresi tidak berbentuk linier. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 9.

4.4 Hasil Analisis Data

Tabel 4.14 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42,23	2,411	83
Budaya	43,47	2,496	83
Lingkungan	43,36	3,047	83

\

- 1) Rata-rata kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung (dengan jumlah data 83 responden) adalah 42,23 dengan standar deviasi 2,411.
- 2) Rata-rata budaya organisasi PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung (dengan jumlah data 83 responden) adalah 43,47 dengan standar deviasi 2,496.
- 3) Rata-rata lingkungan kerja PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung (dengan jumlah data 83 responden) adalah 43,36 dengan standar deviasi 3,047.

Tabel 4.15 Correlations

Correlations

		Kinerja	Budaya	Lingkungan
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,675	,641
	Budaya	,675	1,000	,439
	Lingkungan	,641	,439	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Budaya	,000	.	,000
	Lingkungan	,000	,000	.
N	Kinerja	83	83	83
	Budaya	83	83	83
	Lingkungan	83	83	83

Bagian dua ini menunjukkan hasil koefisien korelasi kedua variabel.

- 1) Besar hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,675.

- 2) Besar hubungan antar variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,641.
- 3) Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (diatas 0,5) antar variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung.

Tabel 4.16 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,776 ^a	,603	,593	1,538	,603	60,704	2	80	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Budaya

- 4) Angka R square adalah 0,603 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,776 \times 0,776 = 0,603$). R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 60,3% kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung bisa dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja

fisik. Sedangkan sisanya (100% - 60,3% = 39,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,106	3,215		2,210	,030	,708	13,503					
	Budaya	,471	,076	,488	6,216	,000	,320	,622	,675	,571	,438	,807	1,239
	Lingkungan	,338	,062	,427	5,442	,000	,214	,461	,641	,520	,383	,807	1,239

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengaruh budaya organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung (Y)

H_a = Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Berdasarkan tabel coefficients^a didapat perhitungan pada budaya organisasi (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,216 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($d-k = 83-2=81$) adalah 1,671 jadi t hitung (6,216) > t tabel (1,66), dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang

Panjang Bandar Lampung (Y) Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 10.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Lingkungan kerja fisik (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung (Y)

H_a = Lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

3. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
4. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Berdasarkan tabel coefficients^a didapat perhitungan pada budaya organisasi (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,442 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($d-k = 83-2=81$) adalah 1,671 jadi t hitung (5,442) > t tabel (1,66), dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga di simpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang

Panjang Bandar Lampung (Y) Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 10.

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai konstanta

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Lingkungan Kerja

b₁ = koefisien regresi Budaya Organisasi (X₁)

b₂ = koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂)

Dari tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20-.0. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 7,106 + 0.471 (X1) + 0.338 (X2)$$

- Koefisien konstanta (Y) Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah kinerja karyawan kerja tetap sebesar 7,106 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien budaya organisasi (X1)
Setiap penambahan 1 satuan variabel budaya organisasi (X₁) maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,471 satuan.
- Koefisien Lingkungan Kerja (X2)
Setiap penambahan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja (X₂) maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,338 satuan.

Besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,471. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 10.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap terhadap Kinerja

Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian hipotesis:

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287,324	2	143,662	60,704	,000 ^b
	Residual	189,327	80	2,367		
	Total	476,651	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Budaya

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Kesimpulan :

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja fisik (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 83 - 3 = 80$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,10 dan F hitung 60,704

Berdasarkan hasil data tabel diatas, maka diperoleh $F_{hitung} 60,704$ sedangkan nilai $F_{tabel} (\alpha 0,05)$ adalah 3,10. Dengan demikian $F_{hitung} 60,704 > F_{tabel} 3,10$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandar Lampung