

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan bagian *back office* PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	76,7
2	Perempuan	10	23,3
Total		43	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin laki-laki artinya karyawan bagian *back office* PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 Orang dengan persentase 76,7% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 10 Orang dengan persentase 23,3%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan bagian *back office* PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	27	62,8
2	31 – 40	12	27,9
3	41 – 50	3	7,0
4	> 51	1	2,3
Total		43	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian *back office* PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung yang paling banyak berusia 21 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 62,8%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan bagian *back office* PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency (Orang)	Persentase (%)
SMA	7	16,3
D3	7	16,3
S1	28	65,1
S2	1	2,3
Total	43	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa karyawan bagian *back office* PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung pendidikan terakhir didominasi oleh S1 sebanyak 28 orang dengan persentase 65,1%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan bagian *back office* PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1 – 3	16	37,2
4 – 6	20	46,5
7 – 10	3	7,0
> 11	4	9,3
Total	43	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa karyawan bagian *back office* PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung masa kerja yang tinggi didominasi oleh 4 – 6 Tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 46,5%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Hubungan Kerja											
1	Memiliki komunikasi dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	13	30,2	27	62,8	3	7,0	0	0	0	0
2	Atasan Memberi Motivasi kepada karyawan	11	25,6	29	67,4	3	7,0	0	0	0	0
Kondisi yang mendukung kerja sama antar Tingkat atasan, bawahan, maupun yang Memiliki status yang sama											
3	Kondisi kerja antar karyawan dan atasan terjalin dalam keadaan kondusif	3	7,0	32	74,4	7	16,3	1	2,3	0	0
4	Memahami informasi tentang prosedur kerja yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan	3	7,0	33	76,7	6	14,0	1	2,3	0	0
Lingkungan kerja hendaknya diciptakan Dalam suasana kekeluargaan, komunikasi Yang baik, dan pengendalian diri											
5	Atasan dan bawahan saling menghargai	11	25,6	15	34,9	17	39,5	0	0	0	0
6	Rekan kerja memberikan umpan balik/respon terhadap pesan/informasi yang saya sampaikan	10	23,3	20	46,5	11	25,6	2	4,7	0	0
Lingkungan kerja non fisik merupakan Kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa Diabaikan											
7	Hubungan yang baik sangat penting untuk menunjang kinerja	18	41,9	19	44,2	6	14,0	0	0	0	0
8	Merasa aman dan nyaman dalam bekerja	7	16,3	23	53,5	12	27,9	1	2,3	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 43 responden mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu Hubungan yang baik sangat penting untuk menunjang kinerja, dengan jumlah responden sebanyak 18 responden atau 41,9 % dan pernyataan yang

terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 dan 4 yaitu kondisi kerja antar karyawan dan atasan terjalin dalam keadaan kondusif dan memahami informasi tentang prosedur kerja yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan, dengan jumlah responden sebanyak masing – masing 3 responden atau 7,0 %.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko Keberanian karyawan mengemukakan gagasan dengan segala resikonya	21	48,8	18	41,9	4	9,3	0	0	0	0
2	Peluang karyawan untuk berkeaktivitas dan berinovasi	14	32,6	18	41,9	11	25,6	0	0	0	0
Perhatian kepada detail											
3	Perhatian karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja	9	20,9	13	30,2	21	48,8	0	0	0	0
4	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan menjadikan keharusan	11	25,6	24	55,8	8	18,6	0	0	0	0
Orientasi Hasil											
5	Hal lain yang diperlukan adalah kelengkapan dalam menyelesaikan pekerjaan	11	25,6	15	34,9	15	34,9	2	4,7	0	0
6	Mengutamakan hasil pekerjaan daripada teknis	11	25,6	20	46,5	8	18,6	4	9,3	0	0
Orientasi Orang											
7	Karyawan harus dilibatkan dalam mengambil keputusan	5	11,6	14	32,6	22	51,2	2	4,7	0	0
8	Pengambilan keputusan disesuaikan dengan kondisi karyawan	9	20,9	19	44,2	14	32,6	1	2,3	0	0
Orientasi Tim											
9	Pekerjaan akan lebih baik jika dikerjakan bersama tim	13	30,2	13	30,2	16	37,2	1	2,3	1	2,3
10	Pekerjaan akan berhasil jika ada komunikasi antar tim	6	14,0	14	32,6	15	34,9	8	18,6	0	0

Agresivitas											
11	Karyawan tanggap dan peka terhadap situasi dalam pekerjaan	11	25,6	16	37,2	12	27,9	4	9,3	0	0
12	Karyawan memiliki keberanian untuk berinovasi dan berkeaktivitas	13	30,2	11	25,6	15	34,9	3	7,0	1	2,3
Kemantapan / Stabilitas											
13	Konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan	8	18,6	19	44,2	11	25,6	5	11,6	0	0
14	Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan.	10	23,3	19	44,2	11	25,6	3	7,0	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 43 responden mengenai variabel Budaya Organisasi pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Keberanian karyawan mengemukakan gagasan dengan segala risikonya, dengan jumlah responden sebanyak 21 responden atau 48,8 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu Karyawan harus dilibatkan dalam mengambil keputusan, dengan jumlah responden sebanyak 5 responden atau 11,6 %.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas											
1	Karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	12	27,9	21	48,8	8	18,6	2	4,7	0	0
2	Karyawan dalam bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal	10	23,3	25	58,1	7	16,3	1	2,3	0	0
Kuantitas											
3	Karyawan harus mencapai target yang ditetapkan	10	23,3	21	48,8	10	23,3	2	4,7	0	0

4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang ditetapkan	10	23,3	25	58,1	7	16,3	1	2,3	0	0
Pemanfaatan Waktu											
5	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	13	30,2	27	62,8	3	7,0	0	0	0	0
6	Karyawan dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	11	25,6	29	67,4	3	7,0	0	0	0	0
Kerja Sama											
7	Karyawan dapat menciptakan suasana kerja dengan team worknya	26	60,5	13	30,2	4	9,3	0	0	0	0
8	Dapat membantu rekan kerja yang sedang menghadapi kesulitan dalam pekerjaanya	9	20,9	10	23,3	18	41,9	6	14,0	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 43 responden mengenai variabel Kinerja Karyawan pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu Karyawan dapat menciptakan suasana kerja dengan team worknya, dengan jumlah responden sebanyak 26 responden atau 60,5 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu Dapat membantu rekan kerja yang sedang menghadapi kesulitan dalam pekerjaanya, dengan jumlah responden sebanyak 9 responden atau 20,9 %.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas Instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Product Moment*,

pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,006	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,012	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
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	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
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	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengelolaan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r.

Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,681	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,867	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* tertinggi yaitu sebesar 0,867 untuk variabel Budaya Organisasi dengan tingkat reliabel sangat tinggi sedangkan nilai *cronbach alpha* terendah yaitu 0,681 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis:

Ho = Model regresi berbentuk linier.

Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak apabila $\text{Sig} < 0,05$ (alpha) yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila $\text{Sig} > 0,05$ (alpha) yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,157	0,05	Sig > alpha	Linier
Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,952	0,05	Sig > alpha	Linier

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,157 > 0,05$ (alpha) maka Ho

diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,952 > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel independen lebih besar dari nilai alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,961	Tolerance < 0,1	1,041	VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	0,961	Tolerance < 0,1	1,041	VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada *table coefficients* diperoleh nilai VIF sebesar $1,041 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas sedangkan nilai *collinierity tolerance* diperoleh nilai sebesar $0,961 > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Apakah pengaruhnya positif atau negatif. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Berikut hasil pengujian regresi linier berganda :

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2)	0,669 ^a	0,448

Sumber : *Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,669 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,448 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung sebesar 0,448 atau 44,8% sedangkan sisanya yaitu 55,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.16
Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	3,081	5,163
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,662	0,146
Budaya Organisasi (X2)	0,151	0,060

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji persamaan koefisien regresi linear berganda diatas dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,081 + 0,662X_1 + 0,151X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
 X1 = Lingkungan Kerja Non Fisik
 X2 = Budaya Organisasi
 a = Konstanta
 b1, b2 = Koefisien Regresi
 e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,081 menyatakan bahwa jika tidak ada Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi, maka besarnya Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung adalah 3,081 satuan.
2. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)
 Apabila Lingkungan Kerja Non Fisik naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,662 satu satuan.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)
 Apabila Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,151 satu satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 22*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau $\alpha = 5\%$. Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah $0,05/2 = 0,025$.

Kriteria pengujian :

1. 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

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan menerima Ha

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,000. Dengan demikian nilai Sig < alpha ($0,000 < 0,025$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

H_a : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau $\alpha = 5\%$. Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah $0,05/2 = 0,025$.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,016	0,05	Sig < alpha	H_0 ditolak dan menerima H_a

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Budaya Organisasi, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,016. Dengan demikian nilai Sig < alpha ($0,016 < 0,025$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independent (bebas) yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel dependent (terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 22*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

H_a : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau $\alpha = 5 \%$. Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah 0,05.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

1) Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak

2) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan	0,000	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan menerima Ha

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji simultan (Uji-F) didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,000. Dengan demikian nilai Sig < alpha ($0,000 < 0,05$) maka Ho ditolak dan menerima Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi secara silmutan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan bagian *back office* pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung adalah berjenis kelamin Laki-laki, dengan range usia 35 – 43 Tahun dan Masa kerja 1 - 5 Tahun.

4.6.1 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial diperoleh nilai signifikasi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $0,000 < 0,025$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan sesama kerja maupun atasan atau bawahan. Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik diharapkan dapat memacu atau meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noorainy (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka dapat diketahui bahwa tingginya lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik yang telah terjalin dan positif agar kinerja karyawan selalu dapat meningkat.

4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Budaya Organisasi secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar $0,016 < 0,025$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung. Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dan kendali perilaku yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Malini (2017) Bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka dapat diketahui bahwa tingginya Budaya Organisasi yang selalu diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi budaya organisasi yang telah terjalin dan positif agar kinerja karyawan selalu dapat meningkat.

4.6.3 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *back office* Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Utama Bandar Lampung.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan sesama kerja maupun atasan atau bawahan. Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik diharapkan dapat memacu atau meningkatkan Kinerja Karyawan dan Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Malini (2017) bahwa Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan penelitian yang dilakukan Noorainy (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Maka dapat diketahui bahwa tingginya hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan perilaku Budaya Organisasi yang selalu diterapkan dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi hubungan lingkungan kerja non fisik dan perilaku budaya organisasi yang telah terjalin dan positif agar kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan dan memiliki kontribusi yang baik bagi perusahaan.