

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah yang merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan deskripsi data responden, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data hasil jawaban kuesioner responden dalam penelitian ini yang berjumlah 34 karyawan PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, diperoleh hasil dari uji frekuensi data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20,0 (*Statistical Program and service Solution seri 20*) adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan dengan uji frekuensi diketahui gambaran karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Karakteritik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – Laki	24	70,6%
2.	Perempuan	10	29,4%
Total		34	100,0%

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu, responden berjenis kelamin laki - laki sebanyak 24 orang karyawan dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

Tabel 4.2

Karakteritik Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	20 Tahun - 30 Tahun	11	32,4%
2.	31 Tahun - 40 Tahun	13	38,2%
3.	41 Tahun - 50 Tahun	9	26,5%
4.	> 50 Tahun	1	2,9%
Total		34	100,0%

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu, usia 20 – 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 11 orang atau 32,4%, usia 31 – 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau 38,2%, usia 41 – 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang atau 26,5%, dan usia > 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 1 orang atau 2,9%. Dapat disimpulkan karateristik responden berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 13 orang karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

Tabel 4.3**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	SMA/SMK	7	20,6%
2.	D3	6	17,6%
3.	S1	21	61,8%
Total		34	100,0%

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas adalah data hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden yaitu, yang berpendidikan SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 7 orang karyawan atau 20,6%, responden yang berpendidikan D3 (Diploma) memiliki frekuensi sebanyak 6 orang karyawan atau 17,6%, responden yang berpendidikan responden S1 (Sarjana) memiliki frekuensi sebanyak 21 orangkaryawan atau 61,8%. Maka dapat kesimpulan dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden deng pendidikan S1 (Sarjana) yaitu sebanyak 21 orang karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan dengan uji frekuensi data pada masing - masing variabel independent yaitu, budaya organisasi dan lingkungan kerja, dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, data tersebut diperoleh dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Budaya Organisasi

No.	Item Pernyataan- Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu menciptakan ide - ide yang kreatif dalam pekerjaan.	8	23.5	16	47.1	8	23.5	2	5.9	0	0,0
2.	Saya berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang beresiko.	8	23.5	20	58.8	5	14.7	1	2.9	0	0,0
3.	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan dengan baik.	8	23.5	15	44.1	9	26.5	2	5.9	0	0,0
4.	Atasan selau memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	9	26.5	19	55.9	5	14.7	1	2.9	0	0,0
5.	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi / kelompok.	10	29.4	21	61.8	3	8.8	0	0,0	0	0,0
6.	Pelayanan yang saya diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	9	26.5	22	64.7	3	8.8	0	0,0	0	0,0
7.	Apabila diberikan tugas pekerjaan saya berusaha menyelesaikan dengan baik.	4	11.8	23	67.6	6	17.6	1	2.9	0	0,0
8.	Saya benar - benar patuh pada peraturan di perusahaan.	5	14.7	24	70.6	4	11.8	1	2.9	0	0,0
9.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.	7	20.6	15	44.1	11	32.4	1	2.9	0	0,0
10.	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama - sama.	6	17.6	24	70.6	3	8.8	1	2.9	0	0,0
11.	Atasan selalu mengarahkan para karyawan untuk bertindak agresif dalam menyelesaikan pekerjaannya	9	26.5	22	64.7	3	8.8	0	0,0	0	0,0
12.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat.	9	26.5	21	61.8	4	11.8	0	0,0	0	0,0
13.	Hasil perjaan yang saya lakukan sudah sesuai stantad operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan.	6	17.6	15	44.1	9	26.5	4	11.8	0	0,0
14.	Supervisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan skill yang saya miliki.	10	29.4	19	55.9	5	14.7	0	0,0	0	0,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden dengan menampilkan 14 item pernyataan tentang variabel budaya organisasi, pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, adalah item pernyataan No.5 yaitu “Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi / kelompok”, dengan jumlah karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (29,4%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden (61,8%), yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden (8,8%).

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item Pernyataan – Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kondisi suasana kerja yang saling mendukung antara karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.	5	14.7	17	50.0	10	29.4	2	5.9	0	0,0
2.	Situasi yang kondusif dilingkungan membuat saya betah bekerja diperusahaan.	6	17.6	13	38.2	14	41.2	1	2.9	0	0,0
3.	Hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, karena tidak saling lempat tanggung jawab pekerjaan.	7	20.6	18	52.9	8	23.5	1	2.9	0	0,0
4.	Adanya bantuan dari rekan kerja apabila saya mengalami kesalahan atau masalah pada pekerjaan.	17	50.0	14	41.2	3	8.8	0	0,0	0	0,0
5.	Perusahaan menyediakan peralatan dan fasilitas kerja yang memadai.	7	20.6	16	47.1	11	32.4	0	0,0	0	0,0
6.	Tersedianya sarana dan perasarana yang di sediakan perusahaan sangat memadai.	16	47.1	14	41.2	4	11.8	0	0,0	0	0,0
7.	Cahaya lampu penerangan diruang kerja sudah sangat baik dan memadai.	6	17.6	15	44.1	13	38.2	0	0,0	0	0,0
8.	Cahaya lampu penerangan diseluruh lingkungan sangat diperhatikan perusahaan.	6	17.6	16	47.1	10	29.4	2	5.9	0	0,0
9.	Ventilasi jendela ruangan kantor ditempat saya bekerja cukup baik.	6	17.6	20	58.8	6	17.6	2	5.9	0	0,0
10.	Perusahaan selalu memperhatikan	5	14.7	16	47.1	10	29.4	3	8.8	0	0,0

	fasilitas seperti, AC, Kipas angin. Temperature suhu udara di dalam perusahaan stabil.										
11.	Kegiatan dilingkungan kerja bagian bongkar muat kapal menimbulkan suara bising.	8	23.5	18	52.9	7	20.6	1	2.9	0	0,0
12.	Suara bising dari kendaraan yang keluar masuk untuk melakukan bongkar muat mengganggu aktivitas dan pendengaran saya dalam bekerja.	7	20.6	16	47.1	10	29.4	1	2.9	0	0,0
13.	Perusahaan kurang menyediakan tempat sampah yang baik, sehingga adanya aroma bau dilingkungan perusahaan.	11	32.4	16	47.1	6	17.6	1	2.9	0	0,0
14.	Perusahaan kurang memperhatikan aroma bau yang tidak sedap yang keluar dari sisa barang bekas bongkar muat kapal.	5	14.7	15	44.1	14	41.2	0	0,0	0	0,0
15.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja karyawan.	9	26.5	15	44.1	7	20.6	3	8.8	0	0,0
16.	Keamanan lingkungan sangat nyaman dan kondusif didalam maupun diluar perusahaan.	6	17.6	18	52.9	10	29.4	0	0,0	0	0,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden dengan menampilkan 16 item pernyataan tentang tentang variabel lingkungan kerja, pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, adalah item pernyataan No.4 yaitu “Adanya bantuan dari rekan kerja apabila saya mengalami kesalahan atau masalah pada pekerjaan”, dengan jumlah karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden (50,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden (41,2%), yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden (8,8%).

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan – Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	5	14.7	17	50.0	10	29.4	2	5.9	0	0,0
2.	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.	8	23.5	19	55.9	5	14.7	2	5.9	0	0,0
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapih.	7	20.6	13	38.2	13	38.2	1	2.9	0	0,0
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.	15	44.1	15	44.1	4	11.8	0	0,0	0	0,0
5.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	9	26.5	11	32.4	14	41.2	0	0,0	0	0,0
6.	Saya mampu menyelesaikan setiap masalah - masalah dalam pekerjaan.	13	38.2	17	50.0	3	8.8	1	2.9	0	0,0
7.	Saya selalu berinisiatif dalam memperbaiki dan mengatasi setiap masalah pekerjaan.	3	8.8	19	55.9	11	32.4	1	2.9	0	0,0
8.	Saya selalu kreatif dan tanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang diberikan perusahaan.	5	14.7	17	50.0	10	29.4	2	5.9	0	0,0
9.	Lingkungan kerja saat ini sangat baik dan mendukung saya dalam melakukan pekerjaan.	9	26.5	19	55.9	5	14.7	1	2.9	0	0,0
10.	Saya mampu breaksi untuk mengubah situasi/kondisi, apabila terjadi masalah pekerjaan didalam perusahaan.	9	26.5	18	52.9	6	17.6	1	2.9	0	0,0
11.	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	35.3	15	44.1	5	14.7	2	5.9	0	0,0
12.	Saya membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	20.6	13	38.2	13	38.2	1	2.9	0	0,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden dengan menampilkan 12 item pernyataan tentang tentang variabel kinerja, pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, adalah item pernyataan No.4 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan”, dengan jumlah karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden (44,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden (44,1%), yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 responden (11,8%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item - item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur yang digunakan, layak atau tidak nya untuk disebarkan kepada responden atau karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, yang berjumlah 34 karyawan. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dari data - data yang berkaitan dengan variabel independent yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja serta variabel dependent yaitu kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r table	Simpulan
Pernyataan 1	0,003	0,05	0,491	0,339	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,637	0,339	Valid
Pernyataan 3	0,006	0,05	0,459	0,339	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,620	0,339	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,824	0,339	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,828	0,339	Valid
Pernyataan 7	0,028	0,05	0,376	0,339	Valid
Pernyataan 8	0,026	0,05	0,382	0,339	Valid
Pernyataan 9	0,005	0,05	0,474	0,339	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,590	0,339	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	0,828	0,339	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	0,801	0,339	Valid
Pernyataan 13	0,005	0,05	0,469	0,339	Valid
Pernyataan 14	0,018	0,05	0,403	0,339	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan Variabel Budaya Organisasi dengan menampilkan 14 item pernyataan yang telah diisi atau dijawab oleh 34 responden atau karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, dengan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari Alpha (0,05), dan keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.339), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,828, yaitu pada pernyataan nomor 6 dan 11 serta yang nilai r_{hitung} paling rendah sebesar 0,376, yaitu pada item pernyataan nomor 7. Dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 14 item pernyataan - pernyataan yang berkaitan tentang variabel budaya organisasi dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r table	Simpulan
Pernyataan 1	0,023	0,05	0,389	0,339	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,582	0,339	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,571	0,339	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,582	0,339	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,570	0,339	Valid
Pernyataan 6	0,012	0,05	0,425	0,339	Valid
Pernyataan 7	0,001	0,05	0,543	0,339	Valid
Pernyataan 8	0,011	0,05	0,432	0,339	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,700	0,339	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,591	0,339	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	0,591	0,339	Valid
Pernyataan 12	0,015	0,05	0,415	0,339	Valid
Pernyataan 13	0,001	0,05	0,542	0,339	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	0,683	0,339	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	0,740	0,339	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	0,618	0,339	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dengan menampilkan 16 item pernyataan yang telah diisi atau dijawab oleh 34 responden atau karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, dengan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari Alpha (0,05), dan keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.339), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,740, yaitu pada pernyataan nomor 15 dan nilai r_{hitung} paling rendah sebesar 0,389, yaitu pada item pernyataan nomor 1. Dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 16 item pernyataan - pernyataan yang berkaitan tentang variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r table	Simpulan
Pernyataan 1	0,033	0,05	0,367	0,339	Valid
Pernyataan 2	0,017	0,05	0,407	0,339	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,689	0,339	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,688	0,339	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,717	0,339	Valid
Pernyataan 6	0,005	0,05	0,467	0,339	Valid
Pernyataan 7	0,011	0,05	0,432	0,339	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,612	0,339	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,610	0,339	Valid
Pernyataan 10	0,003	0,05	0,501	0,339	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	0,646	0,339	Valid
Pernyataan 12	0,002	0,05	0,503	0,339	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dengan menampilkan 12 item pernyataan yang telah diisi atau dijawab oleh 34 responden atau karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, dengan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari Alpha (0,05), dan keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.339), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,717, yaitu pada pernyataan nomor 5 dan nilai r_{hitung} yang paling rendah sebesar 0,367, yaitu pada item pernyataan nomor 1. Dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 12 item pernyataan - pernyataan yang berkaitan tentang variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas

digunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai Alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Koefisien Product Moment

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Cukup/Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014, p.87)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas untuk mengkonsultasikan hasil nilai yang diperoleh dari uji reabilitas pada masing - masing variabel independent yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja, dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, dan diuji dengan menggunakan dengan program SPSS 20,0. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 34 responden dalam penelitian ini diperoleh Nilai Cronbach's Alpha seperti pada table 4.11 dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien r	Keterangan
Budaya Organisasi	0,835	14	0.800 - 1.000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,854	16	0.800 - 1.000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,794	12	0,600 - 0,799	Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing - masing variabel, bahwa seluruh item pernyataan berstatus reliabel karena Nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Dengan masing - masing Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,835, variabel lingkungan kerja sebesar 0,854, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,794. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument item pernyataan - pernyataan pada masing - masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent dan variabel dependent mempunyai hubungan yang linear atau tidak linier secara signifikan. Dari pengujian data jawaban kuesioner responden yang dilakukan peneliti diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Taraf Signifikan	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,217	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,239	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.12 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan *ANOVA Tabel* diperoleh Nilai Signifikan pada baris *Deviantion From Linearity* untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,217 > 0,05$ (Alpha), untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,239 >$

0,05 (Alpha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel independent lebih besar dari Alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independent memiliki hubungan dengan variabel dependent atau model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai dari *Collinierty Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,892	1,121	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,892	1,121	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF untuk variabel budaya organisasi sebesar $1,121 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,892 > 0,1$, untuk variabel

lingkungan kerja nilai VIF sebesar $1,121 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,892 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa data - data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini semua variabel independent menyatakan tidak ada gejala multikolinieritas terhadap variabel dependent.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independent digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependent. Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

Tabel 4.14
Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,771	8,180
Budaya Organisasi	0,414	0,131
Lingkungan Kerja	0,277	0,107

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.14 diatas adalah nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Budaya Organisasi

- X_2 = Lingkungan Kerja
 a = Konstanta
 $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
 et = Error Trem/Unsur Kesalahan

Persamaan regresi diatas dijelaskan hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,771 + 0,414 + 0,277$$

- Berdasarkan hasil nilai konstanta sebesar 6,771 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya organisasi dan lingkungan kerja, karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, maka masih terdapat kinerja karyawan sebesar 6,77%.
- Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,414 menyatakan bahwa setiap pimpinan perusahaan memperhatikan satu kesatuan variabel budaya organisasi, karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, maka akan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 41,4%.
- Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,277 menyatakan bahwa setiap setiap pimpinan perusahaan memperhatikan satu kesatuan variabel lingkungan kerja, karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, maka akan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 27,7%.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara kedua variabel independent terhadap variabel dependent yang diteliti. Metode analisis ini diuji dengan bantuan menggunakan program SPSS 20.0. Dan diperoleh hasil nilai adalah seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15**Koefisien Korelasi**

R	R Square
0,666	0,443

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,666 yang menunjukkan tingkat keeratan antara variable kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,443, nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, sebesar 44,3%, dan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara satu - satu (Secara Parsial) terhadap variabel dependent. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengunakan Uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$. Dari pengolahan data dan di uji menggunakan *Statistical Program and Service Solutionseri 20.0* diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	3,148	2,036	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2,594	2,036	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

1. Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *Coefficient* untuk variabel budaya organisasi nilai t_{hitung} sebesar 3,148 sedangkan nilai t_{table} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df\ n-2$ ($34 - 2 = 32$) adalah sebesar 2,036. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,148 > 2,036$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.
2. Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *Coefficient* untuk variabel lingkungan kerja nilai t_{hitung} sebesar 2,594 sedangkan nilai t_{table} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df\ n-2$ ($34 - 2 = 32$) adalah 2,036. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,594 > 2.036$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidak nya pengaruh antara variabel independent secara bersama - sama (Secara Simultan) terhadap variabel depedent. Dari pengolahan data dan di uji menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri

20.0 diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Secara Simultan)

F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
12,338	3,30	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima.

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 12,338 sedangkan F_{table} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df2 = n - k$ ($34 - 3 = 31$) adalah 3,30. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($12,338 > 3,30$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada tidak nya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung. Dapat disimpulkan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi / kelompok dan pelayanan yang karyawan berikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan pengertian menurut Mangkunegara (2009, p.114) yang

menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010, p.16), bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung. Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan nyaman dan aman untuk bekerja, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan meningkat karena suasana kerja yang efektif akan saling mendukung antara sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan pengertian menurut Sedarmayanti (2011, p.26) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, Hal ini menjelaskan bahwa kesesuaian antara visi, misi, dan tujuan perusahaan pada PT.

Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung dapat terlaksana dengan baik apabila karyawan memiliki kinerja yang optimal dalam bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja Karyawan dapat dibentuk dari berbagai faktor seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja perusahaan. Ini sejalan dengan pengertian menurut pendapat Nitisemito dalam penelitian Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria (2017), mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari - hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

