

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Kuesioner

4.1.1 Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Deskriptif data merupakan suatu gambaran dari data-data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini deskriptif data-data kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti berdasarkan karakteristik responden dan hasil jawaban kuesioner responden disetiap item pernyataan-pernyataan tentang variabel-variabel dalam penelitian ini yang menggunakan jumlah sampel 100orang karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung. Dari hasil pengujian data diperoleh bahwa berdasarkan karakteristik responden dengan jenis kelamin, usiadan masa kerja, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	44	44.0%
2.	Perempuan	56	56.0%
Total		100	100,0%

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi menunjukan bahwa deskripsi karakteristik karyawan Swiss-Belhotel Bandar Lampung, berdasarkan jenis kelamin laki-laki, sebanyak 44orang (44,0%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan, sebanyak 56 orang (56,0%).

Tabel 4.2

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 - 30 Tahun	49	49.0%
2.	31 - 40 Tahun	46	46.0%
3.	41 - 50 Tahun	5	5.0%
Total		100	100,0%

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa deskripsi karakteristik karyawan Swiss-Belhotel Bandar Lampung, berdasarkan usia 20– 30 tahun sebanyak 49 orang (49,0%), responden dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 46 orang (46,0%), dan responden dengan usia 41 – 50 tahun sebanyak 5 orang (5,0%).

Tabel 4.3

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	0 - 4 Tahun	63	63.0%
2.	5 - 9 Tahun	35	35.0%
3.	> 10 Tahun	2	2.0%
Total		100	100,0%

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa deskripsi karakteristik karyawan Swiss-Belhotel Bandar Lampung, berdasarkan masa kerja 0 – 4 tahun sebanyak 63 orang (63,3%), responden dengan masa kerja 5 – 9 tahun sebanyak 35 orang (35,0%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 2 orang (2,0%).

4.1.2 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden

Uji frekuensi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil data-data kuesioner hasil jawaban responden yang diperoleh disetiap masing-masing item pernyataan tentang variabel penelitian, yaitu; Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja (Y) karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung. Adapun hasil pengolahan data kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner
Jawaban Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No.	Item Pernyataan-Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X ₁)	Hasil Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan berhak untuk berkegiatan dan berinovasi	16	16.0	66	66.0	17	17.0	1	1.0	-	-
2.	Karyawan berhak mengemukakan gagasan dengan segala resiko	17	17.0	60	60.0	23	23.0	-	-	-	-
3.	Katelitian dalam menyelesaikan pekerjaan menjadikan keharusan	14	14.0	63	63.0	22	22.0	1	1.0		
4.	Karyawan harus perhatian dalam menghadapi berbagai situasi kerja	16	16.0	63	63.0	21	21.0	-	-	-	-
5.	Mengutamakan hasil kerja dari pada teknis	12	12.0	57	57.0	31	31.0	-	-	-	-
6.	Kelengkapan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan	20	20.0	63	63.0	16	16.0	1	1.0	-	-
7.	Pengambilan keputusan disesuaikan dengan kondisi karyawan	25	25.0	52	52.0	23	23.0	-	-	-	-
8.	Karyawan dilibatkan dalam mengambil keputusan	19	19.0	49	49.0	30	30.0	2	2.0	-	-
9.	Pekerjaan akan berhasil jika ada komunikasi antar tim	23	23.0	55	55.0	21	21.0	1	1.0	-	-
10.	Pekerjaan akan lebih baik jika dikerjakan bersama tim	35	35.0	45	45.0	19	19.0	1	1.0	-	-
11.	Karyawan memiliki keberanian untuk ambil tindakan dalam pekerjaan	41	41.0	45	45.0	14	14.0	-	-	-	-
12.	Karyawan tanggap dan peka terhadap situasi dalam pekerjaan	18	18.0	58	58.0	24	24.0	-	-	-	-
13.	Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan	23	23.0	56	56.0	21	21.0	-	-	-	-
14.	Konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan	20	20.0	53	53.0	27	27.0	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi deskripsi data kuesioner hasil jawaban responden atau karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung tentang variabel Iklim Budaya (X_1) yang menampilkan 14 pernyataan menunjukkan bahwa item pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden adalah item pernyataan nomor 11 (Karywan memiliki keberanian untuk berinovasi dan berkreaitivitas), dengan jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 41 orang (41,0%), responden yang menjawab Setuju, sebanyak 45 orang (45,0%), dan responden yang menjawab Cukup Setuju, sebanyak 14 orang (14,0%).

Tabel 4.5

**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner
Jawaban Responden Variabel Kompetensi(X_2)**

No	Item Pernyataan-Pernyataan Variabel Kompetensi Kerja (X_2)	Hasil Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah langsung pimpinan	18	18.0	67	67.0	15	15.0	-	-	-	-
2	Memiliki cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan	18	18.0	56	56.0	25	25.0	1	1.0	-	-
3	Mampu bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	21	21.0	56	56.0	22	22.0	1	1.0	-	-
4	Dapat bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	19	19.0	58	58.0	23	23.0	-	-	-	-
5	Selalu mematuhi norma dan aturan yang berlaku di perusahaan	31	31.0	48	48.0	19	19.0	2	2.0	-	-
6	Memiliki kepercayaan diri untuk beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan	38	38.0	50	50.0	11	11.0	1	1.0	-	-
7	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan pekerjaan	28	28.0	50	50.0	20	20.0	2	2.0	-	-
8	Memiliki pengetahuan yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan	16	16.0	63	63.0	21	21.0	-	-	-	-
9	Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan	23	23.0	43	43.0	34	34.0	-	-	-	-
10	Mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	24	24.0	56	56.0	19	19.0	1	1.0	-	-

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan data tabel 4.5 di atas adalah hasil uji frekuensi deskripsi data kuesioner hasil jawaban responden atau karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung tentang variabel Kompetensi (X_2) yang menampilkan 10 pernyataan menunjukkan bahwa item pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden adalah item pernyataan nomor 6 (Memiliki kepercayaan diri untuk beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan), dengan jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 38 orang (38,0%), responden yang menjawab Setuju, sebanyak 50 orang (50,0%), responden yang menjawab Cukup Setuju, sebanyak 11 orang (11,0%), dan responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 1 orang (1,0%).

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

No	Item Pernyataan-Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dapat menyelesaikan sebanyak apapun pekerjaan yang di bebaskan	19	19.0	69	69.0	12	12.0	-	-	-	-
2	Dapat mencapai target dalam menyelesaikan tugas	17	17.0	54	54.0	25	25.0	4	4.0	-	-
3	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki	17	17.0	52	52.0	27	27.0	4	4.0	-	-
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja	27	27.0	56	56.0	15	15.0	2	2.0	-	-
5	Dapat mengatasi masalah pada pekerjaannya sendiri	33	33.0	43	43.0	21	21.0	3	3.0	-	-
6	Mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri	38	38.0	41	41.0	16	16.0	5	5.0	-	-
7	Mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif	17	17.0	54	54.0	23	23.0	6	6.0	-	-
8	Karyawan ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa perintah oleh atasan	12	12.0	61	61.0	19	19.0	8	8.0	-	-
9	Karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan baik	19	19.0	43	43.0	36	36.0	2	2.0	-	-
10	Karyawan mampu berinteraksi secara baik dengan lingkungan	19	19.0	60	60.0	18	18.0	3	3.0	-	-
11	Karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja	18	18.0	53	53.0	24	24.0	5	5.0	-	-
12	Karyawan saling menghargai pendapat sesama rekan kerja	14	14.0	52	52.0	29	29.0	5	5.0	-	-

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan data tabel 4.6 diatas adalah hasil uji frekuensi deskripsi data kuesioner hasil jawaban responden atau karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung tentang variabel Kinerja karyawan (Y) yang menampilkan 12 pernyataan menunjukkan bahwa item pernyataan yang paling dominan

dijawab oleh responden adalah item pernyataan nomor 6 (Mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri), dengan jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 38 orang (38,0%), responden yang menjawab Setuju, sebanyak 41 orang (41,0%), responden yang menjawab Cukup Setuju, sebanyak 16 orang (16,0%), dan responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 5 orang (5,0%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas persyaratan instrumen yang dilakukan peneliti adalah untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang diperoleh dari pengumpulan data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Uji validitas instrument dilakukan dalam penelitian initer lebih dahulu menggunakan 30 data kuesioner hasil jawaban responden untuk meminimalisir kevaliditasan hasil pengujian data disetiap item pernyataan-pernyataan pada kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memenuhi kelayakan alat ukur kuesioner pada masing-masing item pernyataan-pernyataan tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu; Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja (Y) karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung. Adapun hasil uji validitas yang diperoleh adalah pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

ItemPernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir2	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir4	0,008	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
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	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir13	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir14	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas yang menggunakan 30 data kuesioner jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi (X_1) yang menampilkan 14 item pernyataan menunjukkan bahwa keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari nilai Alpha 0,05 (Sig < Alpha). Hasil uji validitas tersebut menyatakan bahwa dari keseluruhan dari 14 butir item pernyataan tentang variabel Budaya Organisasi (X_1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data responden dengan jumlah sampel 100 orang karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)

Item Pernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,016	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	0,018	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas yang menggunakan 30 data kuesioner jawaban responden tentang variabel Kompetensi (X_2) yang menampilkan 10 item pernyataan menunjukkan bahwa keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari nilai Alpha 0,05 (Sig < Alpha). Hasil uji validitas tersebut menyatakan bahwa dari keseluruhan dari 10 butir item pernyataan

tentang variabel Kompetensi (X_2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data responden dengan jumlah sampel 100 orang karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item Pernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,003	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	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,008	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
Butir 9	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,013	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 12	0,014	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas adalah hasil uji validitas yang menggunakan 30 data kuesioner jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menampilkan 12 item pernyataan menunjukkan bahwa keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari nilai Alpha 0,05 (Sig < Alpha). Hasil uji validitas tersebut menyatakan bahwa dari keseluruhan dari 12 butir item pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data responden dengan jumlah sampel 100 orang karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat di percaya sebagai alat pengumpul data. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui dengan mengkonsultasikan nilai *cronbach alpha* dengan interpretasi nilai r. Adapun hasil uji reabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	0,883	14	0,885 > 0,6	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,729	10	0,729 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,770	12	0,770 > 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas yang menggunakan 30 data kuesioner jawaban responden tentang dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,883, nilai untuk variable Kompetensi(X_2) sebesar 0,729, dan nilai untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,770. Kesimpulan dari hasil uji reliabilitas tersebut menjelaskan bahwa keseluruhan item pernyataan-pernyataan kuesioner hasil jawaban responden tentang variabel-variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat realibilitas instrument dan layak digunakan sebagai alat ukur data responden dengan jumlah sampel 100 orang karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

1.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini merupakan pengujian data responden penelitian apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau sebaliknya. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data sampel dengan menggunakan uji statistik *Non Parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, jika nilai Sig.> Alpha 0,05, dengan kata lain data dari sampel berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	0,634	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompetensi (X_2)	0,397	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,302	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan pengujian *one-sample-kolmogorov-smirnov-test*, menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1), sebesar $0,634 > 0,05$, untuk variabel Kompetensi (X_2) sebesar $0,397 > 0,05$, dan untuk variabel Kinerja (Y) sebesar $0,302 > 0,05$. Dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data-data kuesioner jawaban responden dinyatakan berasal dari populasi berdistribusi normal dengan menggunakan jumlah sampel 100 orang karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

3.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji Linieritas untuk mengetahui apakah variasi variabel indeviden ada gejala linieritas terhadap variabel dependen atau sebaliknya. Adapun untuk melakukan ujilineritas data sampel penelitian ini dengan menggunakan bantuan aplikasi *statistical program and service solutions* seri 22.0. Adapun hasil ujilineritas yang diperoleh, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
X ₁) Terhadap (Y)	,508	,05	ig > 0,05	inier
X ₂) Terhadap (Y)	,451	,05	ig > 0,05	inier

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah hasil uji linieritas data dengan menggunakan pengujian *anova table*, pada baris *deviantion from linearity*, menunjukan bahwa nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar $0,508 > 0,05$, dan variabel Kompetensi (X₂) nilai signifikan sebesar $0,451 > 0,05$. Dari hasil uji linieritas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabelin dependen dalam penelitian ini memiliki hubungan dengan variabel dependen Kinerja (Y), dengan kata lain model data-data kuesioner jawaban responden berbentuk regresi linier dengan menggunakan jumlah sampel 100 orang karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

3.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat 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 *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka terdapat ada gejala multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas sampel dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
(X ₁) Terhadap (Y)	0,671	1.491	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
(X ₂) Terhadap (Y)	0,671	1.491	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas adalah hasil uji multikolinieritas data dengan menggunakan pengujian *Coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi (X₁), sebesar $1,491 < 10$ atau nilai *collinierrity tolerance* $0,671 > 0,1$, dan nilai untuk variabel Kompetensi (X₂) nilai VIF, sebesar $1,491 < 10$ atau nilai *collinierrity tolerance* $0,671 > 0,1$. Dari hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabelin dependen dalam penelitian ini memiliki hubungan dengan variabel dependen Kinerja (Y), dengan kata lain model data kuesioner dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas hasil jawaban responden dengan menggunakan jumlah sampel 100 orang karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel independen Budaya Organisasi (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap variabel dependen MinKinerja (Y) karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung. Dari hasil pengolahan data kuesioner hasil jawaban responden persamaan regresi dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Budaya Organisasi

X_2	= Kompetensi
$\beta_{1,2}$	= Koefisien Regresi
et	= Error trem/unsur kesalahan

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>
	Beta
Budaya Organisasi (X_1)	0,306
Kompetensi (X_2)	0,292

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020.

Berdasarkan table 4.14 diatas adalah hasil uji regresi berganda yang diperoleh dari nilai uji *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 0,306(X_1) + 0,292(X_2)$$

1. Dari hasil nilai koefisien regresi berganda untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,306 menyatakan bahwa besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung, sebesar 30,6%.
2. Dari hasil nilai koefisien regresi berganda untuk variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,292 menyatakan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung, sebesar 29,2%.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis merupakan bagian dari tujuan suatu penelitian untuk menjawab atau membuktikan kebenaran dari suatu hipotesis yang telah disusun pada bab sebelumnya dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis secara parsial (individu) yang menggunakan uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan Alpha 0,05.

Adapun hasil dari pengolahan data kuesioner jawaban responden dalam penelitian ini, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
(X ₁) Terhadap (Y)	2,912	1,660	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
(X ₂) Terhadap (Y)	2,776	1,660	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

H1 : Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja(Y)

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar 2,912, sedangkan nilai t_{table} dengan Alpha (0,05) dan df n-2 (100- 2= 98) adalah sebesar 1,660, hasil tersebut menyatakan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,912>1,660) atau Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

H2 : Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja(Y)

Dari hasil pengujian hipotesis ke dua dalam penelitian ini yang juga menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X₁) sebesar 2,776, sedangkan nilai t_{table} dengan Alpha (0,05) dan df n-2 (100- 2= 98) adalah sebesar 1,660, hasil tersebut menyatakan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,776>1,660) atau Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis ke dua dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh antara variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara *simultan* (serempak) dengan membandingkan hasil nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan Alpha 0,05. Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
18,982	3,09	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima.

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2020.

H3 : Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian hepetesis ketiga yang menggunakan uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18.982, sedangkan nilai F_{table} dengan Alpha 0,05 dan perhitungan $df1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df2 = n - k$ ($100 - 3 = 97$) adalah sebesar 3,09, hasil tersebut menyatakan bahwanilai F_{hitung} lebih besar F_{tabel} ($18.982 > 3,09$) atau Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Pembahasan merupakan penjelasan dari hasil penelitian yang telah diketahui untuk membuktikan hipotesis dalam suatu penelitian. Berikut ini merupakan pembahasan yang telah dianalisa peneliti dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

4.6.1 Budaya Organisasi (X_1) mempengaruhi Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji *Coefficient* untuk pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t menyatakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa secara individu antara variabel Budaya Organisasi (X_1) mempengaruhi Kinerja (Y) karyawan Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian budaya organisasi menurut Sedarmayanti (2013:75) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Budaya adalah cara kita melakukan sesuatu pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ryndian Gusty & Seno Andri (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

4.6.2 Kompetensi (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji *Coefficient* untuk pengujian hipotesis ke dua dengan menggunakan uji t menyatakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis ke dua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa secara individu antara

variabel Kompetensi (X_2) mempengaruhi Kinerja(Y) karyawan Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian tentang kompetensi menurut Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014:253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Menurut Amstrong dalam Donni Juni Priansa (2014:253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018) menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

4.6.3 Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan tabel ANOVA dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Dari hasil ini dapat diartikan bahwa hipotesis ke tiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) karyawan Swiss-Belhotel Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian tentang budaya organisasi menurut Pasaribu Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan dalam organisasi dan

sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi, sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku para anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan kompetensi menurut Barbazette dalam Donni Juni priansa (2014:254) menyatakan bahwa kompetensi adalah didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku mereka yang dapat diamati. Jika salah satu kompeten, maka kinerjanya efektif bahkan mungkin luar biasa. Satu set kompetensi disebut sebagai model kompetensi dan merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan. Bangunan model kompetensi memerlukan identifikasi kinerja yang sukses untuk peran atau tanggung jawab pekerjaan, kemudian mendefinisikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan kinerja tersebut. Membangun model kompetensi membutuhkan partisipasi dari semua pihak yang berkepentingan.

Kemudian pengertian tentang kinerja menurut Wilson Bangun (2012:321) menyatakan bahwa Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan dalam pekerjaan (*job requirement*). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*job standard*).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Grace Endang Pakpahan, Sihol Nababan (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.

