

## 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

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan di PT. Telkom Witel Bandar Lampung berjumlah 33 karyawan.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tabel 4.1

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	17	51,5 %
Perempuan	16	48,5 %
Jumlah	33	100,0 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 17 atau 51,5%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-25 Tahun	10	30,3 %
26-30 Tahun	9	27,3 %
31-35 Tahun	6	18,2 %
36-40 Tahun	8	24,2 %
Total	33	100,0%

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-25 tahun, artinya karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-25 tahun, yaitu sebanyak 10 karyawan atau 30,3%. (Lampiran 4)

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Usia	Jumlah	Persentase
Karyawan Tetap	24	72,7 %
Karyawan Kontrak	9	27,3 %
Total	33	100,0%

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan Status Karyawan di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu karyawan tetap sebanyak 24 karyawan, artinya karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan tetap, yaitu sebanyak 24 karyawan atau 72,7%. (Lampiran 5)

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Usia	Jumlah	Persentase
SMA	9	27,3 %
Strata 1	13	39,4 %
Diploma III	11	33,3 %
Total	33	100,0%

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil tabel 4.4 karakter responden berdasarkan Pendidikan Terakhir di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu karyawan dengan pendidikan strata 1 sebanyak 13 karyawan, artinya karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan Strata 1, yaitu sebanyak 13 karyawan atau 39,4%. (Lampiran 6)

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 33 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

#### Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kesempatan yang diberikan atasan dalam mempromosikan karyawan	11	33,3	11	33,3	9	27,3	2	6,1	0	0,0
2.	Tersedia pendidikan/ pelatihan kerja karyawan untuk pengembangan karir	5	15,2	12	36,4	11	33,3	5	15,2	0	0,0
3.	Kerjasama karyawan dalam tim bagus	9	27,3	13	39,4	8	24,2	3	9,1	0	0,0
4.	Gaji yang diterima dapat	18	54,5	7	21,2	3	9,1	5	15,2	0	0,0

	memotivasi semangat kerja karyawan										
5.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat Karyawan bekerja dengan nyaman.	7	21,2	11	33,3	11	33,3	4	12,1	0	0,0
6.	Tersedia tempat pemeriksaan kesehatan di lingkungan perusahaan tempat bekerja	5	15,2	14	42,4	8	24,2	6	18,2	0	0,0
7.	Pemberian jaminan kelangsungan pekerjaan sebagai upaya dari tidak adanya pemberhentian karyawan tetap dan rasa aman dalam bekerja	8	24,2	13	39,4	8	24,2	4	12,1	0	0,0
8.	Pemberian respon yang cepat oleh tim pertolongan dalam keadaan gawat darurat	5	15,2	11	33,3	10	30,3	7	21,2	0	0,0
9.	Jumlah gaji/tunjangan dan keuntungan/manfaat yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan	10	30,3	12	36,4	8	24,2	3	9,1	0	0,0
10.	Mempertahankan identitas/ ciri-ciri perusahaan oleh karyawan	6	18,2	16	48,5	5	15,2	6	18,2	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Keinginan yang diberikan karyawan dalam meningkatkan kualitas tim bekerja, sebanyak 18 karyawan. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 8 yaitu Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan, sebanyak 7 karyawan. (Lampiran 7)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan sangat mentaati dan patuh terhadap peraturan yang telah dibuat bersama.	11	33,3	11	33,3	10	30,3	1	3,0	0	0,0
2	Karyawan yakin / percaya bahwa peraturan dibuat dan disusun untuk kepentingan bersama.	6	18,2	12	36,4	12	36,4	3	9,1	0	0,0
3	Selalu menjalankan tugas kerja sesuai jabatan dan tanggung jawab yang diberikan	9	27,3	13	39,4	8	24,2	3	9,1	0	0,0
4	Karyawan sangat mendukung terhadap kebijakan manajemen yang sudah tersosialisasikan pada organisasi	18	54,5	8	24,2	2	6,1	5	15,2	0	0,0
5	Karyawan harus mempunyai keterbukaan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi	7	21,2	11	33,3	12	36,4	3	9,1	0	0,0
6	Memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	5	15,2	15	45,5	8	24,2	5	15,2	0	0,0

7	Setiap bekerja karyawan lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok	8	24,2	13	39,4	9	27,3	3	9,1	0	0,0
8	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	6	18,2	11	33,3	11	33,3	5	15,2	0	0,0
9	Karyawan harus menerapkan sikap percaya diri sendiri dalam menjalankan tugas sebagai bagian dari budaya kerja	6	18,2	17	51,5	5	15,2	5	15,2	0	0,0
10	Karyawan harus menerapkan semangat kerjasama antar rekan kerja sebagai bagian dari budaya kerja	8	24,2	10	30,3	9	27,3	6	18,2	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Karyawan harus mempunyai keterbukaan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sebanyak 18 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 8, yaitu Karyawan harus menerapkan semangat kerjasama antar rekan kerja sebagai bagian dari budaya kerja, sebanyak 5 karyawan. (Lampiran 7)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	4	12,1	11	33,3	14	42,4	4	12,1	0	0,0
2	Karyawan dalam bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal	4	12,1	13	39,4	14	42,4	2	6,1	0	0,0
3	Karyawan dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan	5	18,2	14	42,4	10	30,3	3	9,1	0	0,0
4	Karyawan dalam bekerja mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	10	30,3	10	30,3	10	30,3	3	9,1	0	0,0
5	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan	6	18,2	10	30,3	9	27,3	5	15,2	0	0,0
6	Masuk kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan	9	33,3	12	36,4	4	12,1	6	18,2	0	0,0

7	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline / batas waktu yang ditentukan	11	33,3	12	36,4	4	12,1	6	18,2	0	0,0
8	Kemampuan mampu mengurangi kesalahan saat bekerja	9	27,3	11	33,3	10	30,3	3	9,1	0	0,0
9	Kemampuan bekerja dengan penuh tanggung jawab	7	21,2	12	36,4	9	27,3	5	15,2	0	0,0
10	Kemampuan menjalin kerjasama antar karyawan dalam bekerja	7	21,2	15	45,5	8	24,2	3	9,1	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 16 yaitu Kemampuan bekerja dengan meminimalisir kerugian, sebanyak 14 karyawan. Jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 7 yaitu Apakah anda pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, sebanyak 6 karyawan. (Lampiran 7)

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Kehidupan Kerja (X1)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,698	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,717	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,809	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,496	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,869	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,592	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,897	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,771	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,705	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,628	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kualitas Kehidupan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,897 dan paling rendah 0,496. Dengan demikian seluruh item Kualitas Kehidupan Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 8)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,625	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,748	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,870	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,447	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,764	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,403	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,905	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,840	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 9	0,400	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,208	0,333	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Budaya Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,905 dan paling rendah 0,208 Dengan demikian seluruh item Budaya Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 8).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,844	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,754	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,755	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,621	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,574	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,638	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,558	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,561	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,707	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,792	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,844 dan paling rendah 0,558. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 8).

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**

**Daftar Interpretasi r**

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

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

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,896	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Budaya Kerja	0,853	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0, 869	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,896 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Budaya Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,853 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,869 yang artinya tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 9)

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,508	0,05	Sig>Alpha	Linier
Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,279	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,508 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,279 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 10).

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,637	1.509	Bebas gejala multikolieneritas
Budaya Kerja	0,637	1.509	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja, dan Budaya Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 11)

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	8,634
Kualitas Kehidupan Kerja	0,410
Budaya Kerja	0,556

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 8,634 + 0,410 X1 + 0,556 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 8,634 satu satuan jika jumlah variabel Kualitas Kehidupan Kerja, dan Budaya Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Jika jumlah Kualitas Kehidupan Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,410 satu satuan.

c. Koefisien Budaya Kerja (X2)

Jika jumlah Budaya Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,556 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,556.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,702 <sup>a</sup>	0,493

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,702 artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 70,2% dan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Kualitas Kehidupan Kerja (X1) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 12)

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,734 <sup>a</sup>	0,539

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,734 artinya variabel Budaya Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 73,4% dan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Budaya Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Budaya Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 12)

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,803 <sup>a</sup>	0,645

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,803 artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), dan Budaya Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 80,3% dan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Budaya Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 12)

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	5,487	2,744	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
Budaya Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	6,016	2,744	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

### 1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,487 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=33-2=31$ ) adalah 2,744 jadi  $t_{hitung} (5,487) > t_{tabel} (2,744)$  dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga di simpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Telkom Witel Bandar Lampung. (Lampiran 13)

### 2. Pengaruh Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variable Budaya Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,016 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=33-2=31$ ) adalah 2,744 jadi  $t_{hitung} (6,016) > t_{tabel} (2,744)$  dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Budaya Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Telkom Witel Bandar Lampung. (Lampiran 13)

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji F**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja	27,219	3,30	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2021*



Berdasarkan dari data pada tabel 4.20 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk  $F_{hitung}$  sebesar 27,219 sedangkan  $F_{table}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df_1= k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 n-k$  ( $33-3=31$ ) yaitu sebesar 3,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $27,219>3,20$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 5,487. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam Mempertahankan identitas/ ciri- ciri perusahaan oleh karyawan di PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

Kualitas Kehidupan Kerja adalah salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Kualitas kehidupan kerja telah memberikan harapan terhadap kepuasan pekerja mengenai kebutuhan kebutuhan personi melalui pengkayaan pengalaman dalam organisasi.

#### **4.6.2 Pembahasan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai pada Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Bandar Lampung maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung Kinerja Karyawan sebesar 6,016.

Hal ini juga di dukung oleh teori motivasi menurut (Mangkunegara : 2017) budaya kerja 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 integrasi internal.

Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau sesekaryawan dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Sedangkan Menurut Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan.

#### **4.6.3 Pembahasan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f hitung kinerja karyawan sebesar 27,219.

Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya penurunan kinerja yang terjadi di PT. Telkom Witel Bandar Lampung. Hal ini sangat baik dilakukan agar karyawan dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.