BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden antara lain: jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Pangkalan TNI AL Lampung yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden diketahui karakteristik responden yaitu: Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Servis Solution Seri 20 (SPSS 20).* Untuk mengetahui data karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki – Laki	21	52,5
2.	Perempuan	19	47,5
	Jumlah	40	100,0

Sumber: Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa pegawai pada Pangkalan TNI AL Lampung, pegawai laki-laki menempati tingkat tertinggi yang artinya pegawai pada kantor Pangkalan TNI AL Lampung di dominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 21 orang atau 52,5%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	0-1 Tahun	0	0,0
2.	2-4 Tahun	0	0,0
3.	5-6 Tahun	5	12,0
4.	> 7 Tahun	35	87,5
	Jumlah	**40**	**100**

Sumber : Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa pegawai pada Pangkalan TNI AL Lampung, pegawai yang mempunyai masa kerja >7 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya pegawai pada Pangkalan TNI AL Lampung di dominasi oleh pegawai yang mempunyai masa kerja >7 Tahun yaitu pegawai sebanyak 35 orang atau 75 %.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	SMA	15	37,0
2.	Diploma	13	32,0
3.	Sarjana	11	27,5
4.	Magister	1	2,5
	Jumlah	**40**	**100**

Sumber : Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa, pegawai yang berpendidikan SMA menempati tingkat tertinggi yang artinya pegawai pada Pangkalan TNI AL Lampung di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 15 orang atau 37 %.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variable Lingkungan Kerja Fsik (X1), Budaya Oranisasi (X2), Kinerja (Y) yang disebar kepada 40 responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai bekerja sesuai dengan norma yang berlaku di instansi.	9	22.5%	25	62.5%	3	7.5%	3	7.5%	0	0
2.	Lingkungan kerjayang bersih mendukung aktifitas kerja pegawai	7	17.5%	28	70%	3	7.5%	2	5%	0	0
3.	Pegawai bekerja dalam ruangan yang memiliki sirkulasi udara yang baik.	10	25%	26	65%	2	5%	2	5%	0	0
4.	Tempat kerja pegawai memiliki keamanan yang baik .	10	25%	28	70%	2	5 %	0	0	0	0
5.	Komunikasi dapat membina hubungan yang baik dalam bekerja.	8	20%	31	77.5%	1	2.5%	0	0	0	0
6.	Hubungan kerja yang baik dapat menyenangkan pegawai .	14	35%	26	65%	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa diperoleh jawaban responden variabel lingkungan kerja fisik (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan no 6 yaitu “ Hubungan kerja yang baik dapat menyenangkan pegawai” sebesar 35%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan paling banyak direspon tidak setuju (TS) adalah pernyataan no 1 yaitu “Instansi memberikan fasilitas yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan” sebesar 7,5%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai bekerja sesuai dengan norma yang berlaku di instansi.	13	32.5%	26	65%	1	2.5%	0	0	0	0
2.	Pelaksanaan nilai-nilai merupakan pedoman yang harus ditaati pegawai.	11	27,5%	27	67,5%	2	5%	0	0	0	0
3.	Pegawai selalu menunjukan sikap sesuai dengan kepercayaan masing – masing.	10	25%	28	70%	2	5%	0	0	0	0
4.	Pegawai berusaha untuk tidak melanggar kode etik yang berlaku di instansi.	9	22.5%	29	72.5%	2	5%	0	0	0	0
5.	Pegawai dituntut untuk memperkuat nilai – nilai budaya organisasi.	5	12.5%	32	80%	3	7.5%	0	0	0	0
6.	Pegawai selalu mengikuti perkembangan budaya dan perubahan budaya organisasi.	10	25%	27	67.5%	3	7.5%	0	0	0	0

Sumber : Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa diperoleh jawaban responden variabel Budaya Organisasi (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan no 1 yaitu "Pegawai bekerja sesuai dengan norma yang berlaku di instansi" sebesar 32,5% sedangkan pernyataan paling banyak direspon kurang setuju (KS) adalah pada pernyataan no 5 dan 6 yaitu " Pegawai dituntut untuk memperkuat nilai-nilai budaya organisasi dan pegawai selalu mengikuti perkembangan budaya dan perubahan budaya organisasi" sebesar 7.5%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi	14	35%	25	62.5 %	1	2,5%	0	0	0	0
2.	Pekerjaan yang di hasilkan oleh pegawai berdasarkan program kerja.	12	30%	26	65%	2	5%	0	0	0	0
3.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu .	11	27.5 %	27	67.5 %	2	5%	0	0	0	0
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai berusaha untuk tidak menunda pekerjaan	10	25%	28	70%	2	5%	0	0	0	0
5.	Saling membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	15%	31	77.5 %	3	7.5%	0	0	0	0
6.	Pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya.	11	27.5 %	26	65%	3	7,5%	0	0	0	0

Sumber : Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa diperoleh jawaban responden variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan no 1 yaitu " Pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi " sedangkan pernyataan paling banyak direspon kurang setuju (KS) adalah pada no. 5 dan 6 Yaitu "Saling membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan Pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya " sebesar 7,5 %.

4.2 Teknik Pengolahan Data

Pengujian angket penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai ini menggunakan uji angket Skala Likert, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikoloniritas dan Uji Hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 2.0 for Windows.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrument

4.3.1 Uji Validitas

Ghozali (2016), menyatakan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuisioner yang sudah disebar tentu harus diukur kevalidannya. Kuisioner dikatakan valid jika kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Jadi uji validitas adalah uji yang mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang sudah dibuat dengan benar dapat menjadi tolak ukur yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan α = 5 %, Kriteria untuk penilaian uji validitas sebagai berikut :

- r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid.
- r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS. Ketika r hitung sudah diperoleh, r hitung itu akan dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat α = 5 % dengan df = n – 2 (40-2 = 38) dan diperoleh r tabel sebesar 0,320 kuesioner ini disebar kepada 40 responden pegawai yang bekerja Pangkalan TNI AL Lampung yang terdiri dari 18 pertanyaan dari 3 variabel penelitian. Variabel tersebut adalah variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y). Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terdiri dari 6 butir pertanyaan, variabel Budaya Organisasi (X2) terdiri dari 6 butir pertanyaan dan variabel Kinerja (Y) terdiri dari 6 pertanyaan. Berikut dibawah ini adalah hasil uji validitas dari setiap item pertanyaan.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pernyataan	**Sig.(1-Tailed)**	**Alpha**	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Kondisi**	**Simpulan**
Butir 1	0,000	0,05	0,883	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,000	0,05	0,816	0, 320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,000	0,05	0,937	0, 320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,000	0,05	0,829	0, 320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,000	0,05	0,703	0, 320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,001	0,05	0,636	0, 320	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa hasil uji semua persyaratan variable Lingkungan Kerja Fisik (X1) maka nilai signifikan dari semua butir pertanyaan valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidatan instrument.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Sig.(1-Tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	0,716	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,000	0,05	0,580	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,000	0,05	0,855	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,000	0,05	0,863	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,000	0,05	0,632	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,001	0,05	0,887	0,320	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa hasil uji semua persyaratan variable Budaya Organisasi (X2) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidatan instrument.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig.(1-Tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	0,729	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,000	0,05	0,605	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,000	0,05	0,863	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,000	0,05	0,871	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,000	0,05	0,669	0,320	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,000	0,05	0,891	0,320	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa hasil uji semua persyaratan variable Kinerja (Y) maka nilai signifikan dari semua butir pertanyaan valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidatan instrument.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang mengukur apakah suatu kuisioner yang disebar kepada responden memiliki sifat reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu (V. Wiratna Sujarweni. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Hal – 193) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuisioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuisioner atau angket dinyatakan Jika reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuisioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4.10

Daftar Interprestasi Koefisien

Interval Koefisien	Reliabilitas
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Sedang
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber* : *Anwar Sanusi (2019)

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa ketentuan reliabel diatas untuk mengkonsultasikan hasil yang didapatkan dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan variabel dependent Kinerja (Y) dengan menggunakan program SPSS 20 dari hasil pengelolaan data dan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan kepada 40 pegawai dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien maka dapat dilihat pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Crombach's Alpha	Koefisien r	Reliabilitas
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,888	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,851	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,865	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas pada ketiga kuisioner variabel penelitian yang diuji, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kenerja (Y). Didapati nilai Cronbach's Alpha berada diatas nilai standar uji reliabilitas yaitu diatas 0,60, sehingga dikatakan bahwa semua kuisioner yang terdiri dari 3 variabel ini adalah bersifat reliabel.

4.4 Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji Linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 2021.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linear.

Ha :Model Regresi tidak berbentuk linear. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika Probabilitas (Sig) > alpha (0,05) maka Ho diterima.

Jika Probabilitas (Sig) < alpha (0,05) maka Ho diterima.

Tabel 4.12

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,649	0,05	Sig > 0,05	Linear
Budaya Organisasi (X2)	0,553	0,05	Sig < 0,05	Linear

Sumber: Data diolah SPSS Tahun 2021

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,649 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikasi untuk variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,553 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai Signifikasi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai alpha 0,05 yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu ataupun residual yang digunakan memiliki data yang berdistribusi normal. Untuk melihat data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, bisa dilihat melalui grafik histogram dan scatter plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Ketika data berdistribusi normal, grafik histogram akan membentuk garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis-garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Grafik histogram uji normalitas data residual dan scatter plot menjelaskan bahwa data membentuk kurva lonceng, dengan demikian dapat dinyatakan data yang digunakan adalah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi persyaratan normalitas data.

Tabel 4.13

Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

Mean	**Standar defiasi**
Standar defiasi	0,05
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,168

Sumber : Data diolah SPSS Tahun 2021

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov test*. Diperoleh hasil nilai asymp. Standar Residual. (2-tailed) sebesar 0,168 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji telah berdistribusi normal.

4.4.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus memiliki kondisi tidak terjadinya korelasi diantara variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas (Tolerance dan VIF) adalah Pedoman keputusan berdasarkan Nilai Tolerance dan VIF sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
3. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
4. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.14
Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja fisik (X1)	0,841	1,189	Tidak Ada Gejala Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,841	1,189	Tidak Ada Gejala Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS Tahun 2021

Tabel 4.14 menjelaskan bahwa hasil uji multikolonieritas yang menghasilkan nilai tolerance variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,841. Kedua variabel dalam penelitian ini menunjukan nilai tolerance > 0,10. Sedangkan VIF (Variance Inflation Factor) menghasilkan nilai variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 1,189. Dengan demikian diperoleh nilai VIF < 10,00. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi ini.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya, Lingkungan[b]	.	Enter

Sumber : Data diolah spss pada Tahun 2021

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa output diatas memberikan informasi tentang variabel penelitian yang digunakan serta metode dalam analisis regresi. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.16

Tabel Model Summary

Variabel	**Nilai korelasi (R)**	**R Square ($R^{2)}$**
Lingkungan Kerja Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y)	0,157	.025

Sumber : Data diolah SPSS Tahun 2021

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa Model Summary diatas memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 2,5. Arti dari koefisien determinasi (R Square) ini berarti kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama (Simultan) adalah sebesar 2,5 persen

Tabel 4.17

Tabel Anova

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.686	2	2.843	.465	.632[b]
	Residual	226.289	37	6.116		
	Total	231.975	39			

Sumber : Data diolah SPSS Tahun 2021

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa informasi tentang ada tidaknya pengaruh variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja (Y). Berdarkan tabel output Anova diatas, didapati nilai Sig. adalah sebesar 0,632. Berdasarkan dasar keputusan dalam uji F yaitu ketika nilai Sig. 0,632 < 0,05, disimpulkan bahwa H1 ditolak atau dengan kata lain Lingkungan kerja fisik (X1) dan Budaya organisasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Tabel output diatas juga menghasilkan f hitung sebesar 8,016. Karena nilai f hitung 0,456 > f tabel 2,27, maka dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Lingkungan kerja fisik (X1) dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.18

Tabel Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.494	4.648		5.701	.000
Lingkungan	.111	.146	.134	.758	.453
Budaya	-.158	.186	-.150	-.849	.402

Sumber : Data diolah SPSS Tahun 2021

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa Koefisien diatas adalah hasil output analisis regresi linier berganda. Kolom unstandardized coefficients (kolom b) didapati hasil constanta sebesar

26.494, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,111 dan koefisien budaya organisas -0,158. Sehingga dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut:

Y = 26.494+ 0,111 X1 + 0,158 + e

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta a sebesar 26,494 berarti jika variabel independen yaitu Lingkungan kerja fisik (X1) dan Budaya organisasi (X2) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja adalah sebesar 26.494.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja fisik (X1) adalah sebesar 0,111 memiliki arti bahwa ketika variabel Lingkungan kerja fisik (X1) mengalami peningkatan satu-satuan nilai, maka variabel Kinerja akan naik sebesar 0,111.
3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya organisasi (X2) adalah sebesar -0,158 memiliki arti bahwa ketika variabel Budaya organisasi (X2) mengalami peningkatan satu-satuan nilai, maka variabel Kinerja akan naik sebesar -0,158.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Ghozali 2018, menyatakan bahwa uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) benar-benar berpengaruh secara individu (parsial) terhadap variabel dependen yaitu variabel Kinerja (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H1 diterima
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ho ditolak
3. Jika nilai t hitung > t tabel maka H1 diterima
4. Jika nilai t hitung < t tabel maka Ho ditolak

Tabel 4.19

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	**Sig.**	**Alpha**	**Kondisi**	**T_{hitung}**	**T_{tabel}**	**Kondisi**	**Keterangan**
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,402	0,05	Sig>alpha	-.849	1,684	$F_{hitung<}T_{tabel}$	Ho ditolak, Ha diterima
Budaya Organisasi (X2)	0,453	0,05	Sig>alpha	.758	1,684	$F_{hitung>}T_{tabel}$	Ho ditolak, Ha diterima

Sumber data diolah SPSS 2021

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa hasil uji t diatas adalah output dari uji t (uji parsial) dengan menggunakan program SPSS 2021. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan kerja fisik (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 5.701 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung -.849 < t tabel 1,684 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,402 > 0,05 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar -758 dengan nilai signifikansi sebesar 0,453 Nilai t hitung 0.758 < t tabel 1,684 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis ditolak. Nilai signifikansi sebesar 0,453 > 0,05 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima.
3. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dikarenakan variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki tingkat pengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y).

4.6.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji f adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian uji f, digunakan f statistik atau f tabel dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka H1 ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05 maka H1 diterima. (Ghozali, 2018).

Dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan < 0,05 maka H1 diterima yang berarti variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan > 0,05 maka H0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

Tabel 4.20

Hasil Uji f (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.686	2	2.843	.465	.632[b]
Residual	226.289	37	6.116		
Total	231.975	39			

Sumber : Data diolah SPSS Tahun 2021

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa hasil pengujian uji f (uji simultan) variabel independen Lingkungan kerja fisik fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Didapati hasil f hitung sebesar .465 dengan nilai signifikansi sebesar 0,632. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) f hitung .465 > f tabel 2,26 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Lingkungan kerja fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Nilai signifikansi dihasilkan sssebesar 0,632 < 0,05 maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Lingkungan kerja fisik (X1)

dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Kesimpulan : Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Pangkalan TNI AL Lampung.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan kerja fisik (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 5.701 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung -.849 < t tabel 1,684 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,402 > 0,05 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan adanya pengaruh Lingkungan kerja Fisik yang dilakukan oleh instansi dikarenakan hal tersebut penting untuk menjadikan pegawai bekerja secara lebih optimal. Jika lingkungan kerja fisik baik maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, namun jika lingkungan kerja fisik kurang baik maka menurun juga kinerja pegawainya. Pangkalan TNI AL Lampung harus mencoba untuk terus memperbaiki lingkungan kerja fisik secara optimal. Hal ini di susuaikan dengan pendapat Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, tempratur, kelembapan, pentilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja Lingkungan kerja fisik merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung sikap sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.7.2 Pengaruh Budaya Orgnisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel diatas menjelaskan hasil pengujian uji f (uji simultan) variabel independen Lingkungan kerja fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Didapati hasil f hitung sebesar .465 dengan nilai signifikansi sebesar 0,632. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) f hitung .465 > f tabel 2,26 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Lingkungan kerja fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Nilai signifikansi dihasilkan sssebesar 0,632 < 0,05 maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Lingkungan kerja fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai yang berarti apa bila budaya organisasi semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik. Begitupun sebaliknya jika budaya organisasi buruk maka semakin buruk juga kinerja pegawainya. Hal ini sejalan dengan teori Hery (2018), menyatakan bahwa Budaya organisasi mempengaruhi apa yang dapat dan harus dilakukan oleh pegawai Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan instansi akan menghambat perusahaan. Dalam suatu instansi budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja instansi, serta menentukan bagaimana mereka harus berinisiatif, mendefinisikan, menganalisis, dan memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi

4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan kerja fisik (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 5.701 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung -.849 < t tabel 1,684 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,402 > 0,05 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji F yang telah dilakukan, menghasilkan bahwa Lingkungan kerja fisik dan Budaya organisasi sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal inu selaras degan penelitian yang dilakukan oleh Gresika (2020), menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai