

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu 53 pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung dari jumlah seluruh pegawai tetap 115 pegawai. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Juli 2022, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 53 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mengdeskripsikan 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 pegawai PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung berjumlah 53 orang.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	27	50,9%
2	Perempuan	26	49,1%
Jumlah		53	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya pegawai PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai laki-laki, yaitu sebanyak 27 atau 50,6%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	18-30	8	15,1%
2	31-40	29	29,0%
3	41-50	10	18,9%
4	51-60	6	11,3%
Jumlah		53	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas karakteristik responden berdasarkan usia di ketahui dengan usia 31-40 tahun menempuh persentase paling tinggi, dan untuk persentase terendah ada di usia 51-60 tahun pada pegawai PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jabatan

No	Bagian / Jabatan	Jumlah	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	EGM (Executive General Manager)	1	-	0
2	Deputi EGM	1	1	1,9
3	Audit Dan Kesekretariatan	2	2	3,7
4	SDM Dan Dukungan Umum	6	4	7,5
5	Keuangan Dan Aset	5	3	5,6

6	Operasi dan Kurir	72	20	38
7	Solusi Teknologi	2	2	3,7
8	Pelayanan <i>Outlet</i> Dan Operasi Cabang	12	10	19
9	Penjualan Korporat Kurir Dan Logistik	6	3	5,6
10	Penjualan Bisnis Jasa Keuangan	4	4	7,5
11	Penjualan Ritel Dan Kemitraan	4	4	7,5
Jumlah		115	53	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas karakteristik responden berdasarkan jabatan di ketahui dengan jabatan Operasi dan Kurir menempuh persentase paling banyak dengan jumlah 20 orang, dan untuk persentase terkecil ada di jabatan Deputi EGM yakni sebanyak 1 orang pada pegawai PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

4.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai yang disebarkan kepada 53 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4**Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya berani mengambil resiko yang menjadi bagian dari pekerjaan saya.	19	36,1	32	60,8	1	1,9	0	0	1	1,9
2	Saya sangat suka mencoba menggali potensi diri dengan melakukan inovasi-inovasi dalam pekerjaan saya.	20	38	33	62,7	0	0	0	0	0	0
3	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	16	30,4	36	68,4	1	1,9	0	0	0	0
4	Saya akan mengoreksi kembali pekerjaan saya apabila terjadi ketidak sesuaian hasil.	18	34,2	35	66,5	0	0	0	0	0	0
5	Perusahaan lebih mementingkan hasil yang akan di capai daripada proses untuk mencapai hasil tersebut.	13	13,3	37	70,3	4	7,6	5	9,5	0	0
6	Perusahaan memberikan kemampuan terbaik untuk mencapai hasil yang menjadi target perusahaan.	19	36,1	34	64,6	0	0	0	0	0	0
7	Perusahaan melibatkan pegawai lainnya dalam hal pengambilan keputusan untuk perusahaan.	11	20,9	40	76,0	2	3,8	0	0	0	0
8	Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah berhasil mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.	23	43,7	29	55,1	1	1,9	0	0	0	0
9	Perusahaan lebih menghargai kerjasama tim daripada pegawai yang hanya ingin kerja secara individu.	17	32,3	34	64,6	2	3,8	0	0	0	0

10	Saya dapat bekerjasama dalam tim kerja.	28	53,2	25	47,5	0	0	0	0	0	0
11	Perusahaan memberikan kebijakan yang sesuai aturan dalam mempertahankan status pegawai jika pegawai tersebut melakukan kesalahan.	15	28,5	37	70,3	1	1,9	0	0	0	0
12	Proses pemberhentian pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.	11	20,9	40	76,0	2	3,8	0	0	0	0
13	Perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang dapat mencapai target tertentu.	18	34,2	35	66,5	0	0	0	0	0	0
14	Perusahaan akan menghargai usaha yang pegawai lakukan secara individu tanpa melibatkan kerjasama antar pegawai.	9	17,1	37	70,3	1	1,9	6	11,4	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju pernyataan 7 dan 12 yaitu “Perusahaan melibatkan pegawai lainnya dalam hal pengambilan keputusan untuk perusahaan., Proses pemberhentian pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.” sebanyak 40 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan 14 yaitu “Perusahaan akan menghargai usaha yang pegawai lakukan secara individu tanpa melibatkan kerjasama antar pegawai” sebanyak 6 orang.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori
ERG (X2)

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji dan tunjangan yang diterima dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan hidup saat ini.	8	15,2	45	85,5	0	0	0	0	0	0
2	Bekerja di perusahaan ini dapat menjamain kehidupan saya di hari tua.	8	15,2	45	85,5	0	0	0	0	0	0
3	Kondisi ruangan, perlengkapan dan peralatan bekerja di pusahaan cukup aman dan memadai untuk digunakan.	8	15,2	45	85,5	0	0	0	0	0	0
4	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik.	11	20,9	42	79,8	0	0	0	0	0	0
5	Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan.	18	34,2	35	66,5	0	0	0	0	0	0
6	Hubungan kerja antara sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik.	19	36,1	34	64,6	0	0	0	0	0	0
7	Atasan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi bila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.	15	28,5	38	72,2	0	0	0	0	0	0
8	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan.	16	30,0	37	70,0	0	0	0	0	0	0
9	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.	18	34,2	34	63,9	1	1,9	0	0	0	0

10	Saya selalu mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.	9	17,0	44	83,6	0	0	0	0	0	0
11	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki.	6	11,4	47	89,3	0	0	0	0	0	0
12	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.	15	28,5	38	72,2	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju pada pernyataan 11 yaitu “Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki”, sebanyak 47 orang. Jawaban netral atau cukup setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu “Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.”

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.	25	47,1	28	52,9	0	0	0	0	0	0
2	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya.	25	47,1	28	52,9	0	0	0	0	0	0
3	Saya berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	22	41,4	31	58,6	0	0	0	0	0	0

4	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan.	18	34,0	33	62,2	2	3,8	0	0	0	0
5	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.	19	35,9	33	62,2	1	1,9	0	0	0	0
6	Sebagian besar waktu saya di kantor dipergunakan untuk bekerja.	19	35,9	33	62,2	1	1,9	0	0	0	0
7	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.	18	34,0	34	64,1	0	0	1	1,9	0	0
8	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai target perusahaan.	16	30,2	35	66,0	1	1,9	1	1,9	0	0
9	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya.	23	43,3	30	56,7	0	0	0	0	0	0
10	Saya selalu bersikap terbuka pada pendapat orang lain.	22	41,5	31	58,5	0	0	0	0	0	0
11	Saya selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun pimpinan terhadap hasil yang akan dicapai.	17	32,1	34	64,1	2	3,8	0	0	0	0
12	Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya.	14	26,3	36	68,0	2	3,8	1	1,9	0	0
13	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan.	18	34,0	32	60,3	2	3,8	1	1,9	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju pada pernyataan 8 yaitu “Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya” sebanyak 36 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pernyataan 7, 8, 12, 13 yaitu sebanyak 1 orang.

1.2 Pembahasan

Penelitian ini akan menguji pengaruh variabel independen Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan karena terjadi permasalahan yang di alami oleh PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung diantaranya yakni lambat merespon kemajuan, *cash flow* berat, biaya operasional harian yang berat, *profitability* masih ada sedikit tapi masih sangat kecil > Rp. 100 miliar, usia perseroan ini menjadikan budaya organisasi di PT. Pos Indonesia lambat dalam merespon kemajuan. Serta kurangnya dorongan untuk maju karena perseroan yang sudah berada dibawah perusahaan sejenis lainnya. Maka diperlukan adanya penelitian yang meneliti faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi sehingga dapat mengatasi permasalahan yang muncul tersebut.

1.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumental

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang di uji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan di hitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan *SPSS 26*.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi (X1)

Variabel	Item Pernyataan	Sig	Alpha (0,05)	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

	Pernyataan 5	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 14	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig<Alpha (0,05), dengan itu seluruh item Budaya Organisasi valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG (X2)

Variabel	Item Pernyataan	Sig	Alpha (0,05)	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang didapat yaitu nilai $Sig < \alpha$, dengan itu seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai(Y)

Variabel	Item Pernyataan	Sig	Alpha (0,05)	Kondisi	keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $Sig < \alpha$, dengan itu seluruh item pernyataan Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 26 memberikan alat untuk

mengukur reliabilitas dengan uji statistik *alpha cronbach*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha. Reliabilitas kurang dari 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *alpha cronbach* > 0,6, maka dapat dikatakan “reliabel“. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Budaya Organisasi)	0,882	0,6	Reliabel
X2 (Motivasi Kerja)	0,913	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Pegawai)	0,916	0,6	Reliabel

Sumber: *output SPSS 26 yang diolah, 2022.*

Berdasarkan Tabel 4.10 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *alpha cronbach* dari semua variabel mempunyai nilai > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

1.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

1.4.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang Linier secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang Linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 4.11**Output SPSS Uji Linieritas X1-Y**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	1056.834	14	75.488	13.507	.000
		Linierity	992.877	1	992.877	177.656	.000
		Deviation from Linierity	63.958	13	4.920	.880	.579
	Within Groups		212.373	38	5.589		
	Total		1269.208	52			

Tabel 4.12**Output SPSS Uji Linieritas X2-Y**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	911.404	10	91.140	10.698	.000
		Linierity	817.582	1	817.582	95.970	.000
		Deviation from Linierity	93.821	9	10.425	1.224	.307
	Within Groups		357.804	42	8.519		
	Total		1269.208	52			

Tabel 4.13**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,579	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Kerja	0,307	0,05	Sig>Alpha	Linier

Dari hasil penghitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,579 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikan untuk variabel

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,307 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.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen (tidak terjadi gejala multikolinieritas). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14

Output Uji Multikolinieritas

Model		ColLinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.285	3.506
	Motivasi Kerja	.285	3.506

Sumber: *Output SPSS 26 Coefficients*, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dengan melihat nilai $tolerance$ Budaya Organisasi (0,285) dan Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG (0,285) $> 0,1$ dan nilai VIF Budaya Organisasi (3,506) dan Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG (3,506) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan “tidak mengandung gejala multikolinieritas“.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 26 di peroleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15

Output Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.785	2.29327
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber : *Output* SPSS 26, tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,890 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif sangat kuat/tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R Square) sebesar 0,793 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sebesar 79,3% sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi faktor atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 26 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16

Output Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.039	4.444	
Budaya Organisasi	.725	.121	.722
Motivasi Kerja	.260	.163	.192

Sumber : *Output SPSS 26 Coefficients, 2022*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas didapat nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$

$$Y = 0,039 + 0,725 X_1 + 0,260 X_2$$

Keterangan :

- Y** = Kinerja Pegawai
- X1** = Budaya Organisasi
- X2** = Motivasi Kerja
- a** = Konstanta
- et** = eror term
- b₁, b₂** = Koefisien regresi

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

- a. Konstanta a sebesar 0,039 menyatakan bahwa Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung adalah sebesar 0,039 apabila Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja bernilai = 0
- b. Koefisien regresi untuk X1 = 0,725 menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka

akan menambah Kinerja Pegawai pada Pegawai PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung 0,725.

- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,260$ menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja pada Pegawai PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung sebesar 0,260.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh parsial (tersendiri) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Kriteria pengambilan keputusan :

Bila nilai $Sig < \alpha (0,05)$ Maka H_0 ditolak

Bila nilai $Sig > \alpha (0,05)$ Maka H_0 diterima

Tabel 4.17

Hasil Uji t

	Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Alpha	Keterangan
1	(Constant)	.009		.993		
	Budaya Organisasi	5.990	2,00856	.000	0,005	Ho ditolak
	Motivasi Kerja	1.595	2,00856	.117	0,005	Ho diterima

Sumber : *Output SPSS 26*, tahun 2022

1. Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho : Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

Ha : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Budaya Organisasi (X1) bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,990 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=n-1$) adalah 2,00856 jadi $t_{hitung} (5,990) > t_{tabel} (2,00856)$. Maka Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

2. Motivasi Kerja Berdasarkan Pendekatan Teori ERG (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho : Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

Ha : Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,595 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,00856 jadi $t_{hitung} (1,595) < t_{tabel} (2,00856)$. Maka Ho diterima, artinya Motivasi Kerja berdasarkan Pendekatan Teori ERG (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

4.6.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Ho : Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

Ha : Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

Dengan Kriteria :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Dengan ketentuan nilai titik untuk F_{tabel} pada

$db_1 = k - 1$ dan $db_2 = n - 1$

atau

Jika nilai $Sig < 0,05$ maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai $Sig > 0,05$ maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Model		F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Alpha	Keterangan
1	Regression	95.668	3,18	.000 ^b	0,05	Ho ditolak
	Residual					
	Total					

Sumber : *Ouput* SPSS 26, tahun 2022

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan F_{tabel} sebesar 3,18 dan F_{hitung} 95,668 maka $95,668 > 3,18$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Ini artinya semakin baik Budaya Organisasi yang dirasakan oleh pegawai PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung, maka meningkat Kinerja Pegawai. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi yang didalamnya terdapat nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh organisasi/perusahaan terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai atau anggota organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2019), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post. (halaman 12).

2. Pengaruh Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung. Artinya dengan adanya Motivasi Kerja Pegawai yang baik dan sesuai dengan kondisi para pegawai maka belum terbukti menimbulkan Kinerja yang baik dan maksimal dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) yang menyatakan variabel motivasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi merupakan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh organisasi/perusahaan dan Motivasi Kerja untuk berbuat lebih baik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik atau semakin buruk Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja yang diberikan dapat meningkatkan atau menurunkan Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) yang menyatakan Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.