

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin dan usia serta uji deskripsi jawaban responden:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	52	83,9
Perempuan	10	16,1
<b>Total</b>	62	100%

*Sumber : Data Diolah, 2024*

Berdasarkan table 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Everbright Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 25 karyawan atau sebesar 83,9%, artinya sebagian besar karyawan di PT. Everbright Bandar Lampung berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-25 Tahun	11	17,7%
26-35 Tahun	30	48,4%
35-45 Tahun	20	32,3%
>55 Tahun	1	1,6
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Diolah, 2024*

Berdasarkan 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Everbright Bandar Lampung, paling banyak berusia 26-35 Tahun yang berjumlah 30 Karyawan atau sebesar 48,4%, artinya sebagian besar karyawan PT. Everbright Bandar Lampung berusia 26-35 Tahun.

**Tabel 4 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/Sederajat	34	55%
Akademik D3	3	5%
S1	25	40%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Diolah 2024*

Berdasarkan 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Everbright Bandar Lampung, paling banyak berpendidikan terakhir SMA yang berjumlah 34 Karyawan atau sebesar 55%, artinya sebagian besar karyawan PT. Everbright Bandar Lampung berpendidikan terakhir SMA.

**Tabel 4 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<1 Tahun	8	13%
1-4 Tahun	22	35,5%
5-9 Tahun	17	27,4%
10-15 Tahun	12	19,3%
16-20 Tahun	1	1,6%
> 20 Tahun	2	3,2%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Diolah 2024*

Berdasarkan 4.4 responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Everbright Bandar Lampung, paling banyak Lama Bekerja 1-4 Tahun yang berjumlah 22 Karyawan atau sebesar 35,5%, artinya sebagian besar karyawan PT. Everbright Bandar Lampung Lama Bekerja 1-4 Tahun

**Tabel 4 5 Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>										<b>Total</b>	
		<b>5</b>		<b>4</b>		<b>3</b>		<b>2</b>		<b>1</b>		<b>Total</b>	<b>Skor</b>
		<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>		
1	Saya selalu menaati aturan-aturan yang berlaku	27	43,5	31	50	4	6,5	0	0	0	0	62	271
2	Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada konsumen	24	38,7	25	40,3	13	21	0	0	0	0	62	259

3	Saya selalu berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan	18	29	25	40,3	16	25,9	3	4,83	0	0	62	244
4	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	19	31	38	61	5	8,1	0	0	0	0	62	262
5	Rekan kerja di kantor saya sangat menghargai, menghormati dan melayani pelanggan dengan baik	22	35,4	37	50	9	14,5	0	0	0	0	62	261
6	Saya selalu membantu orang lain yang sedang mengalami kesulitan	15	24,2	25	40,3	21	33,9	1	1,6	0	0	62	240
7	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	37	59,7	21	33,9	4	6,4	0	0	0	0	62	281
<b>Jumlah</b>													<b>1.818</b>

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan table 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki **skor total terbesar terdapat pada pernyataan 7, Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 281**, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 6 , yaitu **Saya selalu membantu orang lain yang sedang mengalami kesulitan , sebesar 240** Pernyataan variabel budaya organisasi memiliki jumlah skor sebesar 1.818.

**Tabel 4 6 Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi	17	27,4	24	38,7	19	30,6	2	3,3	0	0	62	242
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena adanya tunjangan hidup	18	29	33	53,2	11	17,8	0	0	0	0	62	255
3	Rekan-rekan kerja di kantor saya sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman	22	35,5	32	51,6	8	12,9	0	0	0	0	62	262
4	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana	26	41,9	25	40,3	11	17,8	0	0	0	0	62	263

	lingkungan kerja yang nyaman												
5	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	25	40,3	29	46,8	8	12,9	0	0	0		62	265
6	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama	25	40,3	32	51,6	4	6,5	1	1,6	0		62	267
7	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan	30	48,4	25	40,3	7	11,3	0	0	0	0	62	271
8	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan	24	38,7	29	46,8	9	14,5	0	0	0	0	62	263

	penuh kepada karyawannya untuk pengembangkan diri												
	<b>Jumlah</b>											<b>2.088</b>	

*Sumber: Data diolah 2024*

Berdasarkan table 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki **skor total terbesar terdapat pada pernyataan 6** , yaitu **Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama, sebesar 267**, sedangkan pernyataan yang memiliki **skor total terkecil terdapat pada pernyataan 1**, yaitu **Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi, sebesar 242**. Pernyataan variabel motivasi kerja memiliki jumlah skor sebesar 2.088.

**Tabel 4 7 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban										Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya selalu menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan	28	45,1	24	38,7	9	14,6	1	1,6	0	0	62	165
2	Saya memiliki ide dan inisiatif dalam bekerja	21	33,9	28	45,1	11	17,8	2	3,2	0	0	62	254

3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur	29	46,8	28	45,1	5	8,1	0	0	0	0	62	272
4	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan	28	45,2	27	43,5	5	8,1	2	3,2	0	0	62	267
5	Pekerjaan yang saya kerjakan telah memenuhi dengan standar mutu perusahaan	23	37,1	34	54,8	5	8,1	0	0	0	0	62	266
6	Saya selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor	21	33,9	22	35,5	16	25,8	3	4,8	0	0	62	247
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	27	43,5	25	40,4	10	16,1	0	0	0	0	62	265
8	Saya memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	21	33,9	29	46,8	12	19,3	0	0	0	0	62	257
9	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	27	43,6	33	53,2	2	3,2	0	0	0	0	62	273



10	Di kantor tempat saya bekerja adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan	21	33,9	36	58,1	5	8	0	0	0	0	62	264
<b>Jumlah</b>												<b>2.530</b>	

*Sumber: Data diolah 2024*

Berdasarkan table 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 9 Yaitu Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, sebesar 273, sedangkan pernyataan yang memiliki skor terkecil terdapat pada pernyataan 1 yaitu Saya selalu menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan, sebesar 165 Pernyataan variabel kinerja karyawan memiliki jumlah skor sebesar 2.530.

## **4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji cobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4 8 Hasil Uji Validitas Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Budaya Organisasi	Butir 1	0,000	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	0,000	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
Motivasi Kerja	Butir 1	0,000	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	0,000	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
Kinerja Karyawan	Butir 1	0,000	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	0,000	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

*Sumber: Data diolah 2024*

Bedasarkan table 4.8 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai  $\text{sig} < \alpha$ . Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Aloha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi	0,798	0,6000- 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja	0,824	0,6000- 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,794	0,6000- 0,7999	Tinggi

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas table 4.9 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kategori reliabel tinggi, karna berada pada rentan 0,6000-0,7999 , motivasi kerja memiliki kategori reliable tinggi, karena berada pada rentan 0,6000-0,7999, Sedangkan kinerja karyawan memiliki kategori reliabel tinggi, karna berada pada rentan 0,6000-0,7999.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data norma atau mendekati norma bila dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test* pada SPSS Versi 22. Hasil Perhitungan uji normalitas sebgai berikut.

**Tabel 4 10 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi	.047	0,05	Sig > Alpa	Normal
Motivasi Kerja	.007	0,05	Sig > Alpa	Normal
Kinerja Karyawan	.012	0,05	Sig > Alpa	Normal

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan table 4.10 *One-Sample Kolnogorov Test-Smirnov* diatas, menunjukan bahwa nilai variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data Sig > Alpah maka variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi liner. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebgai berikut.

**Tabel 4 11 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,049	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,007	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber: Data diolah, 2024*

#### 1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai sig pada baris deviation from linearity  $0,049 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi bentuk linier.

#### 2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai sig pada baris deviation from linearity  $0,007 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

**Tabel 4 12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	3.398	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	3.398	10	VIF<10	Tidak ada gejalah multikolinieritas

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan table 4.12 perhitungan pada table *coefficient* menunjukkan nilai VIF pada variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan <10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisi Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4 13 Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variabel	B
(Constant)	10,261
Budaya Organisasi	0,460
Motivasi Kerja	0,555

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan table 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 10,261 + 0,460X_1 + 0,555X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar R 10,261 Yang berarti bahwa tanpa adanya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja maka besarnya kinerja karyawan adalah 10,261 satuan.
2. Koefisien budaya organisasi, artinya jika budaya organisai naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,460 satu satuan.
3. Koefisien motivasi kerja artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,555 Satu satuan

**Tabel 4 14 Hasil Uji Model Summary**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,825	0,681

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan table 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi *r square* sebesar 0,681 artinya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 68,1% dan sisa nya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *r* menunjukkan arah hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkatan hubungan tinggi karena nilai *r* sebesar 0,825 berada pada rentang 0,8000-1,0000.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4 15 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,010	0,05	Sig< Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,001	0,05	Sig< Alpha	Berpengaruh

*Sumber: Data diolah, 2024*

1. Berdasarkan table 4.15 didapat perhitungan pada budaya organisasi diperoleh nilai sig  $0,010 < \text{Alpa}(0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Everbright Bandar Lampung
2. Berdasarkan table 4.15 didapat perhitungan pada motivasi kerja diperoleh nilai sig  $(0,001) < \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Everbright Bandar Lampung.



#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji F) adalah sebagai berikut

**Tabel 4 16 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig< Alpha	Berpengaruh

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan table 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja di peroleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Everbright Bandar Lampung.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Menurut Edison, dkk. (2016) budaya organisasi merupakan pola

dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara perilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Dari hasil pengujian hipotesis I, diperoleh nilai sig (0,010) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Everbght Bandar Lampung. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Menurut Wiyanto (2022). menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karna itu sebaiknya PT. Everbright Bandar Lampung dapat meningkatkan pemahaman karyawan terkait standar sikap dan perilaku karyawan dengan hal tersebut karyawan terkait standar sikap dan perilaku karyawan dengan hal tersebut karyawan dapat lebih memahami tujuan dari perusahaan sehingga karyawan akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau pun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekanan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga kinerja karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Wahyudi (2019) motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi kerja akan memberikan pembaruan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa, dan emosi sehingga

mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan tersebut.

Motivasi kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan nya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Dari hasil pengujian hipotesis II, diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Everbright Bandar Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan terhadap winarsih (2020) Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut di buktikan dengan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat motivasi kerja berpengaruh maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karna itu sebaiknya PT. Everbright Bandar Lampung dapat meningkatkan motivasi kerja dengan membangun hubungan yang baik dengan sesama karyawan dilingkungan perusahaan seperti saling menyapa satu sama lain, saling membantu dan saling menghargai pendapat, hal tersebut dapat mengikatkan kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Pembahasan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Edison, dkk. (2016, hal. 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara perilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Menurut Abraham Maslow Motivasi kerja adalah setiap manusia mempunyai *need* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic* faktor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dari hasil pengujian hipotesis III, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT. Everbright Bandar Lampung. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Wiyanto (2022). menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang telah dilakukan oleh winarsih (2020) Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut di buktikan dengan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat budaya organisasi dan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 68,1% , oleh karna itu sebaiknya PT. Everbright Bandar Lampung memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja.