

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat 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, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	61	100%
Total	61	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 61 karyawan atau sebesar 100%, artinya sebagian besar karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

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

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	14	23.0%
23 Tahun - 28 Tahun	17	27.9%
29 Tahun - 34 Tahun	18	29.5%
> 35 Tahun	12	19.7%
Total	61	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, paling banyak berusia 29 Tahun - 34 Tahun yang berjumlah 18 karyawan atau sebesar 29,5%, artinya sebagian besar karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung dalam penelitian ini berusia 23 Tahun - 28 Tahun.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Budaya mendorong untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan	0	0.0	9	14.8	12	19.7	35	57.4	5	8.2	219
2	Budaya memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	0	0.0	6	9.8	2	3.3	25	41.0	28	45.9	258
3	Budaya mendorong menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	4	6.6	4	6.6	15	24.6	20	32.8	18	29.5	227
4	Budaya Perusahaan selalu disampaikan secara detail kepada para karyawan	0	0.0	1	1.6	5	8.2	25	41.0	30	49.2	267
5	Budaya mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal	0	0.0	2	3.3	9	14.8	39	63.9	11	18.0	242
6	Budaya mendorong karyawan untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi	0	0.0	5	8.2	11	18.0	25	41.0	20	32.8	243
7	Budaya mendorong kekompakan antar karyawan dalam bekerja	2	3.3	12	19.7	24	39.3	22	36.1	1	1.6	191
8	Budaya menciptakan kordinasi yang baik diantara karyawan	4	6.6	9	14.8	31	50.8	12	19.7	5	8.2	188
9	Budaya mendorong untuk selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang saya lakukan agar dapat mencapai tujuan	2	3.3	9	14.8	15	24.6	25	41.0	10	16.4	215
10	Budaya mendorong untuk bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaan	0	0.0	2	3.3	4	6.6	38	62.3	17	27.9	253

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Budaya Perusahaan selalu disampaikan secara detail kepada para karyawan, sebanyak 267, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Budaya menciptakan kordinasi yang baik diantara karyawan, sebanyak 188.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup	0	0.0	0	0.0	2	3.3	22	36.1	37	60.7	279
2	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik	0	0.0	1	1.6	4	6.6	35	57.4	21	34.4	259
3	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik	5	8.2	3	4.9	23	37.7	24	39.3	6	9.8	206
4	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0	0.0	2	3.3	7	11.5	23	37.7	29	47.5	262
5	Ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan di luar perusahaan	0	0.0	7	11.5	10	16.4	18	29.5	26	42.6	246
6	Dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	1	1.6	5	8.2	25	41.0	14	23.0	16	26.2	222
7	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik	5	8.2	2	3.3	18	29.5	24	39.3	12	19.7	219
8	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi	0	0.0	7	11.5	11	18.0	36	59.0	7	11.5	226
9	Pekerjaan sudah sesuai dengan keterampilan dan latar belakang Pendidikan yang dimiliki	0	0.0	3	4.9	2	3.3	27	44.3	29	47.5	265
10	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar meningkatkan kemampuan dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	4	6.6	25	41.0	32	52.5	272

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup sebanyak 279, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik, sebanyak 206.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Selalu dapat menaati peraturan yang berlaku di perusahaan	0	0.0	7	11.5	16	26.2	32	52.5	6	9.8	220
2	Selalu dapat menaati waktu kerja yang telah ditetapkan	0	0.0	6	9.8	15	24.6	30	49.2	10	16.4	227
3	Selalu dapat mengutamakan pekerjaan dan tanggung jawab saya saat bekerja setiap hari	0	0.0	3	4.9	7	11.5	26	42.6	25	41.0	256
4	Merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan	0	0.0	2	3.3	7	11.5	25	41.0	27	44.3	260
5	Puas pada pekerjaan saya dan tidak berpikir untuk pindah pekerjaan	1	1.6	8	13.1	29	47.5	15	24.6	8	13.1	204
6	Merasa nyaman dengan pekerjaan dan tidak berpikir untuk berhenti dari pekerjaan	0	0.0	9	14.8	22	36.1	23	37.7	7	11.5	211

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 260, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu Puas pada pekerjaan saya dan tidak berpikir untuk pindah pekerjaan, sebanyak 204.

## 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 diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
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
	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
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	0.043	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0.001	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
Kepuasan 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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item

pernyataan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi	0,827	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,798	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja	0,861	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentang 0,6000 – 0,7999, sedangkan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi	0,494	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja	0,543	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0,591	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja 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 linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,311	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,897	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 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 4.10**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	1,187	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	1,187	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.11**

**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variable	B
(Constant)	0,988
Budaya Organisasi	0,170
Motivasi Kerja	0,377

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,988 + 0,170X_1 + 0,377X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,988 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja maka besarnya kepuasan kerja adalah 0,988 satuan.

2. Koefisien budaya organisasi, artinya jika budaya organisasi, naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat, sebesar 0,170 satu satuan.
3. Koefisien motivasi kerja, artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar, sebesar 0,377 satu satuan.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	0.458	0.209
Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0.595	0.354
Budaya Organisasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,642	0,412

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,209 artinya variabel budaya organisasi dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 20,9% dan sisanya 79,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,458 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999.
2. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,354 artinya variabel motivasi kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 35,4% dan sisanya 64,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,595 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999.

- Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,412 artinya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 41,2% dan sisanya 58,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,642 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

#### 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 4.13**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,020	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

- Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,020) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung
- Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan 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 simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

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

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh 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 kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil temuan (*novelty*), diperoleh nilai sig (0,020) < Alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, sebesar 87.50%. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Sadiartha, dan Puja (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Busri dan Loliyani (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan Pratama, Wahjusaputri, dan Wibowo (2020) menyatakan bahwa budaya

organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya jika budaya organisasi dalam perusahaan dijalankan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Budaya organisasi juga mempunyai pengaruh penting terhadap terbentuknya kepuasan kerja pegawai. Budaya yang kuat dapat mendorong perkembangan organisasi yang lebih baik. Nilai-nilai dan norma-norma perilaku tersebut menciptakan cara-cara yang digunakan anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya dan mengatasi permasalahan yang dihadapinya. Artinya setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih baik akan memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Suparta dan Ardana (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Budaya Perusahaan selalu disampaikan secara detail kepada para karyawan, sebanyak 267, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Budaya menciptakan kordinasi yang baik diantara karyawan, sebanyak 188. Oleh karena itu pihak PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung menetapkan peran dan tanggung jawab secara jelas kepada setia karyawan serta melakukan evaluasi secara berkala sehingga dapat menciptakan kordinasi yang baik diantara karyawang yang akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

#### **4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil temuan (novelty), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, sebesar 91.50%. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Waskito dan Sumarni (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Narwathi, Trarintya dan Astawa (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Nasution, Rahmani, dan Hasibuan (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya jika motivasi yang dimiliki karyawan dapat ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja. Nasution, Rahmani, dan Hasibuan (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan yang memadai.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup sebanyak 279, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik, sebanyak 206. Oleh karena itu pihak PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung harus dapat mengelola perlengkapan kerja dengan

baik, karyawan merasa lebih aman dan termotivasi dalam bekerja sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja karyawan.

#### **4.5.3 Pembahasan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil temuan (novelty), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, sebesar 89.50%. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Christian, dan Ekawati, S. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Tasya, Alvionita, dan Suben (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Hajani, dan Andani (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dan motivasi kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 41,2%, artinya jika budaya organisasi dalam perusahaan dijalankan dengan baik serta motivasi yang dimiliki karyawan dapat ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Widiyanto dan Setyawasih (2019) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya. Finki, Kasran, dan Sampetan (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Waskito, dan Sumarni (2023) menyatakan bahwa

motivasi kerja di definisikan sebagai proses dimana usaha seorang karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang dimana hasil usaha karyawan yang dihasilkan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan.