

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 antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	22	67%
Perempuan	11	33%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill banyak berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 22 orang atau sebesar 67%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	19	58%
31 Tahun – 40 Tahun	12	36%
41 Tahun – 50 Tahun	2	6%
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 58%.

3. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai lama kerja Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill adalah sebagai berikut

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	24	73%
3 – 5 Tahun	7	21%
6 – 8 Tahun	2	6%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill lama kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 73%.

4. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai Pendidikan terakhir Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill adalah sebagai berikut

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	9	27%
D3	9	27%
S1	15	46%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill Pendidikan terakhir yang paling banyak S1 sebanyak 15 orang atau sebesar 46%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Policy and administration										
	Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standart perusahaan.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Sistem administrasi perusahaan memudahkan saya dalam bekerja.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Pimpinan perusahaan sangat peduli terhadap permasalahan karyawan.	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Interpersonal relation										
	Hubungan antara karyawan dan atasan harmonis.	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%

5	Hubungan antar masing-masing karyawan harmonis.	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Menerima dengan lapang dada saran yang diberikan oleh sesama karyawan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Working condition Lingkungan kerja perusahaan pada saat ini sangat menyenangkan.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
8	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan sudah baik.	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
9	Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan karyawan dalam bekerja.	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
10	Gaji Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan.	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%
11	Perusahaan membayarkan tambahan gaji (insentif) tepat waktu.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
12	Perusahaan menyediakan upah lembur kepada karyawan yang diberikan pekerjaan tambahan.	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban , Pada tabel responden pernyataan mengenai Motivasi Ekstrinsik, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1,5 dan 12 yaitu dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perhatian Ke Rincian										
	Berusaha bekerja sesuai dengan kemampuan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang baik dalam bekerja	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Fokus terhadap setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada diri sendiri	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Orientasi Hasil										
	Mengembangkan diri untuk mencapai hasil yang baik	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
5	Bekerja dengan focus sehingga dapat terlihat hasilnya	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Memastikan bahwa hasil kerja sudah sesuai dengan keinginan perusahaan	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Orientasi Tim Bekerjasama dalam tim dalam menyusun program kerja agar hasil maksimal.	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%
8	Menjalin hubungan kerja yang baik dengan tim maupun rekan kerja	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Bersedia menerima saran dari rekan kerja	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas, Pada tabel responden pernyataan mengenai Budaya Organisasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden

sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kuantitas & Kualitas										
	Berusaha menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang di tetapkan	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	6	18,2%	0	0%
2	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
3	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan.	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
4	Pemanfaatan Waktu Kerja										
	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
5	Cepat dan tanggap terhadap tugas yang diberikan.	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
6	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
7	Kerja Sama										
	Merasa hasil pekerjaan akan lebih baik saat dikerjakan bersama-sama	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
8	Berbagi pengalaman dengan rekan kerja akan menambah relasi dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan.	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
9	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan lain dan selalu membantu karyawan lain yang menghadapi masalah dengan pekerjaannya.	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%

Berdasarkan tabel 4.7 Pada tabel responden pernyataan mengenai Produktivitas Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 9 dengan jumlah 0 responden.

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 dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	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
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Ekstrinsik (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Ekstrinsik (X1), dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
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

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,044	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	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh Kinerja (Y) dinyatakan valid

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,897	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,881	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,840	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,897 untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi 0,881 untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,840 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi

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 Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,635	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,715	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,873	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,635 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,715 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,873 > 0,05$ maka data 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. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,237	0,05	Sig > alpha	Linear
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,978	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,237 > 0,05$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,978 > 0,05$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	3,147	0,197
Motivasi Ekstrinsik	0,439	0,000
Budaya Organisasi	0,257	0,017
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,912	
R Square (Determinasi)	0,833	

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,833 artinya Motivasi Ekstrinsik (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 83,3% dan sisanya 16,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara artinya Motivasi Ekstrinsik (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan Sangat Tinggi karena nilai r sebesar 0,912 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Motivasi Ekstrinsik (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y)

$$Y = 3,147 + 0,439 X1 + 0,257 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,147 yang berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,147 satuan.

2. Koefisien Motivasi Ekstrinsik (X1)

Jika Motivasi Ekstrinsik (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,439 satu satuan.

3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)

Jika Budaya Organisasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,257 satu satuan.

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
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,017	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill (Y)

H_0 = Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill.

H_a = Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi Ekstrinsik (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Lingkungan kerja yang baik dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill (Y)

H_0 = Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill.

H_a = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai sig (0,017) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Jika karyawan merasa sejahtera dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka Karyawan tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Terikat). dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen dan variabel dependen

Tabel 4.16

Hasil Uji Simultan (Uji f)

variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho = Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill

Ha = Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Organisasi diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Lingkungan kerja yang baik dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja dan Jika karyawan merasa sejahtera dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka Karyawan tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Bagian Office Hotel Golden Tulip Springhill adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range usia 20 – 30 Tahun dan Lama kerja 0 - 5 Tahun dengan pendidikan terakhir SMA

4.5.1 Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Risqi (2018) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ghofur (2019) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja

4.5.2 Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Armiaty (2018) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya organisasi atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. definisi budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meingkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperbaiki fasilitas yang diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Norainiy (2017) menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja

4.5.3 Pembahasan Budaya Organisasi & Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Risqi (2018) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Menurut Armiaty (2018) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya organisasi atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. definisi budaya organisasi adalah sebagai

nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Organisasi sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Menurut hasil penelitian Norainiy (2017) menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja dan Ghofur (2019) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja.