

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan uraian awal yang digunakan sebagai dasar dalam tahap pengujian hipotesis. Proses ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, usia, serta pola jawaban yang diberikan oleh responden. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstristik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi awal yaitu mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia dan pendidikan terakhir dengan hasil sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 24 Tahun	1	3,1
25 Tahun – 30 Tahun	6	15,6
31 Tahun – 36 Tahun	5	15,6
37 tahun – 42 Tahun	12	31,3
>42 Tahun	10	34,4
Total	34	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, Data menunjukkan bahwa dari total 34 responden, mayoritas berada pada kelompok usia >42 tahun, yakni sebanyak 10 orang atau sebesar 34,4%. Selanjutnya, sebanyak 12 responden (31,3%) berada dalam rentang usia 37 hingga 42 tahun. Gabungan dua kelompok usia tertua ini (37 tahun ke atas) mencakup 65,7% dari total responden. Kelompok usia 25 hingga 30 tahun dan 31 hingga 36 tahun masing-masing menyumbang 6 responden (15,6%) dan 5 responden (15,6%). Sementara itu, hanya 1 responden (3,1%) yang berada pada kelompok usia termuda, yaitu 17 hingga 24 tahun.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	4	11,7
D3	6	17,6
S1	12	35
S2	12	35
S3	0	0
Total	34	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung memiliki pendidikan terakhir S1 dan S2, masing-masing sebanyak 12 orang atau 35% dari total responden. Selanjutnya, terdapat 6 responden (17,6%) dengan pendidikan terakhir Diploma (D3), yang umumnya memiliki keterampilan teknis dan operasional. Adapun pegawai berpendidikan SMA berjumlah 4 orang (11,7%).

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Ekstrinsik(X2), Kinerja Pegawai (Y) yang disebarakan kepada 34 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Organisasi mendorong pegawai untuk menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaan.	9	26,5	16	47,1	8	23,5	1	2,9	0	0
2	Pegawai diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan yang berisiko dalam menyelesaikan tugas.	9	26,5	18	52,9	5	14,7	2	5,9	0	0
3	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu diarahkan untuk mencapai hasil yang sesuai target	16	47,1	13	38,2	3	8,8	2	5,9	0	0
4	Organisasi menilai kinerja pegawai berdasarkan pencapaian hasil kerja	15	44,1	10	29,4	8	23,5	0	0	1	2,9
5	Pimpinan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi pegawai.	8	23,5	17	50	6	17,6	3	8,8	0	0
6	Merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan dalam menjalankan tugas.	11	32,4	19	55,9	2	5,9	2	5,9	0	0
7	Pelaksanaan tugas di instansi ini mengikuti prosedur yang rinci dan jelas.	14	41,2	14	41,2	6	17,6	0	0	0	0
8	Pengawasan terhadap tugas dilakukan secara sistematis dan mendetail.	7	20,6	24	70,6	1	2,9	2	5,9	0	0

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.3 Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dengan persentase jawaban Sangat Setuju (SS) tertinggi terdapat pada pernyataan ke-3, yaitu “Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu diarahkan untuk mencapai hasil yang sesuai target”, dengan jumlah 16 responden atau sebesar 47,1%. Pernyataan dengan tingkat persetujuan tertinggi berikutnya adalah pernyataan ke-4, “Organisasi menilai kinerja pegawai berdasarkan pencapaian hasil kerja”, yang dipilih oleh 15 responden atau sebesar 44,1%.Selanjutnya, pernyataan ke-7, “Pelaksanaan tugas di instansi ini mengikuti prosedur yang rinci dan jelas”, mendapat dukungan dari 14 responden atau 41,2% yang menyatakan Sangat Setuju.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Merasa aman secara fisik dan psikologis dalam menjalankan pekerjaan saya.	14	41,2	13	38,2	6	17,6	1	2,9	0	0
2	Organisasi menjamin stabilitas dan keselamatan kerja bagi setiap pegawai.	6	17,6	26	73,5	1	2,9	2	5,9	0	0
3	Kebijakan yang diterapkan perusahaan mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional.	14	41,2	12	35,3	4	11,8	4	11,8	0	0
4	Peraturan dan prosedur yang ada membantu saya memahami tanggung jawab kerja.	12	35,3	17	50	3	8,8	1	2,9	1	2,9
5	Atasan memberikan arahan kerja yang jelas dan bermanfaat	12	35,3	14	41,2	7	20,6	1	2,9	0	0
6	Supervisi dilakukan secara adil dan mendukung peningkatan kinerja.	9	26,5	15	44,1	8	23,5	1	2,9	1	2,9
7	Memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja.	8	23,5	22	64,7	4	11,8	0	0	0	0
8	Rekan kerja menunjukkan sikap profesional dalam bekerja sama.	12	35,3	14	41,2	7	20,6	1	2,9	0	0
9	Atasan memperlakukan bawahan dengan adil dan menghargai pendapat.	10	29,4	17	50	5	14,7	1	2,9	1	2,9
10	Hubungan dengan atasan berjalan secara terbuka dan profesional.	11	32,4	14	41,2	8	23,5	1	2,9	0	0

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 Berdasarkan hasil penelitian, indikator dengan persentase jawaban Sangat Setuju (SS) tertinggi terdapat pada dua pernyataan, yaitu pernyataan ke-1 “Merasa aman secara fisik dan psikologis dalam menjalankan pekerjaan saya” dan pernyataan ke-3 “Kebijakan yang diterapkan perusahaan mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional”. Masing-masing pernyataan dipilih oleh 14 responden atau 41,2%. Indikator lain dengan tingkat persetujuan Sangat Setuju tinggi adalah pernyataan ke-4, “Peraturan dan prosedur yang ada membantu saya memahami tanggung jawab kerja”, serta pernyataan ke-5, “Atasan memberikan arahan kerja yang jelas dan bermanfaat”, masing-masing dengan 12 responden atau 35,3%. Selain itu, pernyataan ke-8, “Rekan kerja menunjukkan sikap profesional dalam bekerja sama”, juga memperoleh dukungan tinggi dengan 12 responden (35,3%) yang memilih Sangat Setuju.

Tabel 4.5**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan.	14	41,2	13	38,2	6	17,6	1	2,9	0	0
2	Selalu menyelesaikan beban kerja yang diberikan dalam waktu yang ditentukan.	6	17,6	25	73,5	1	2,9	2	5,9	0	0
3	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditentukan.	13	38,2	12	35,3	5	14,7	4	11,8	0	0
4	Selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.	12	35,3	17	50	3	8,8	1	2,9	1	2,9
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan waktu dan sumber daya yang optimal	11	32,4	14	41,2	8	23,5	1	2,9	0	0
6	Berupaya idak melakukan kesalahan dalam pekerjaan, sehingga dapat menghindari pemborosan	9	26,5	15	44,1	8	23,5	1	2,9	1	2,9
7	Pekerjaan yang dilakukan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.	8	23,5	22	64,7	4	11,8	0	0	0	0
8	Berupaya melakukan cara kerja yang paling tepat untuk mencapai hasil yang maksimal.	12	35,3	14	41,2	7	20,6	1	2,9	0	0
9	Berupaya selalu aktif mencari solusi atas masalah yang muncul dalam pekerjaan.	8	23,5	15	44,1	9	26,5	1	2,9	1	2,9
10	Selalu mengusulkan ide-ide baru untuk perbaikan pekerjaan.	11	32,4	17	50	4	11,8	1	2,9	1	2,9

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator dengan persentase jawaban Sangat Setuju (SS) tertinggi terdapat pada pernyataan ke-1, yaitu “Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan”, yang dipilih oleh 14 responden atau 41,2%.Pernyataan berikutnya dengan tingkat persetujuan Sangat Setuju yang tinggi adalah pernyataan ke-3, “Hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditentukan”, yang dipilih oleh 13 responden atau 38,2%.Selain itu, pernyataan ke-4 “Selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik” juga memperoleh 12 responden atau 35,3% yang memilih Sangat Setuju.

4.1.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan proses pengolahan dan analisis data secara menyeluruh, seluruh jawaban yang diperoleh dari responden terlebih dahulu melalui tahapan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai bentuk pengujian terhadap kelayakan dan konsistensi instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden terhadap instrumen yang digunakan. Kedua jenis pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) guna memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
ButirX1P1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X1P2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X1P3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X1P4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X1P5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X1P6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X1P7	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X1P8	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.6 uji validitas pada variabel Budaya Organisasi (X1) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan, mulai dari X1P1 hingga X1P8, memiliki nilai signifikansi (*Sig*) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yang ditetapkan sebesar 0,005. Dengan kondisi $Sig < \alpha$ pada seluruh item, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1) adalah valid. Artinya, item-item tersebut mampu menggambarkan dan mengukur konsep budaya organisasi secara konsisten dan sesuai dengan tujuan pengukuran dalam penelitian ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir X2P1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X2P2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X2P3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X2P4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X2P5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X2P6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X2P7	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X2P8	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X2P9	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir X2P10	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.7 Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan pada kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini adalah variabel Motivasi Ekstrinsik (X2). Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel, seluruh butir pernyataan X2P1 hingga X2P10 memiliki nilai signifikansi (*Sig*) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai *alpha* (α) sebesar 0,005. Dengan kondisi $Sig < \alpha$ pada seluruh item pernyataan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) adalah valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada kuesioner mampu merepresentasikan konstruk motivasi ekstrinsik secara akurat dan layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir YP1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir YP2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir YP3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir YP4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir YP5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir YP6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir YP7	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir YP8	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir YP9	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir YP10	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.8 Uji validitas digunakan untuk menilai apakah setiap item pada kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud, dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 pada seluruh butir pernyataan YP1 hingga YP10. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) sebesar 0,005. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas karena $Sig < \alpha$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah valid. Artinya, instrumen kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur variabel kinerja pegawai secara akurat dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid melalui uji validitas, tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik. Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap masing-masing variabel, yaitu variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Ekstinsik(X2), serta Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan perhitungan Alpha Cronbach melalui bantuan program SPSS

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi

Koefisienr	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alphachronbach	Koefisien	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,870	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10. dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian, yaitu sejauh mana instrumen tersebut menghasilkan data yang andal dan stabil apabila digunakan dalam kondisi yang serupa. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan terhadap tiga variabel: Budaya Organisasi (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan nilai koefisien alpha Cronbach.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai alpha sebesar 0,870
- b. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) memiliki nilai alpha sebesar 0,890
- c. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai alpha sebesar 0,922

Seluruh nilai koefisien tersebut berada dalam rentang 0,8000 – 1,0000, yang menurut interpretasi reliabilitas menunjukkan tingkat "sangat tinggi". Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner untuk ketiga variabel ini sangat andal, karena telah memenuhi syarat konsistensi internal yang kuat. Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten, sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

4.1.4 Hasil Metode Analisis Data

Pada bagian ini akan didiskusikan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menerapkan pendekatan analisis regresi linear berganda sebagai metode untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) memengaruhi variabel terikat (Y). Analisis ini dilaksanakan dengan dukungan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) guna memastikan hasil yang diperoleh bersifat akurat, terstruktur, serta dapat ditafsirkan secara ilmiah. Dari hasil pengolahan data tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang menjadi dasar dalam menjelaskan keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi Ekstrinsik

e = Error (Faktor kesalahan)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,567	2,000
Budaya Organisasi (X1)	0,160	0,147
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,992	0,107

Sumber: Hasil data diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y=0,567+0,160X_1+0,992X_2+e$$

Keterangan :

- a. Angka 0,567 merupakan konstanta, yang menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,567 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,160 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,160 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) sebesar 0,992 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi ekstrinsik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,992 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 4.12
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R(korelasi)	Rsquares (koefisiendeterminasi)
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai	0,970	0,940

Sumber: Hasil data diolah

Dari tabel 4.12 Berdasarkan hasil uji Model Summary yang ditampilkan diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,970 dan R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,940. Nilai R sebesar 0,970 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Semakin tinggi nilai korelasi mendekati 1, maka hubungan antar variabel semakin kuat.

Sementara itu, nilai *R Square* sebesar 0,940 menunjukkan bahwa 94% variasi atau perubahan dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 6%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.1.5 Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t atau Uji Parsial

Uji t (uji parsial) merupakan metode dalam analisis regresi linear yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Melalui uji ini, peneliti dapat menilai sejauh mana peran setiap variabel bebas (X) dalam menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y), tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas lainnya dalam model. Dengan kata lain, uji t memberikan informasi apakah suatu variabel independen tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen saat diuji secara terpisah. Oleh karena itu, uji ini sangat penting untuk mengetahui seberapa kuat dan efektif masing-masing prediktor dalam model regresi, serta sebagai dasar dalam menentukan variabel mana yang layak dipertahankan secara statistik dalam analisis. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

Hipotesis :

H₀ : Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

H₁ : Ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian hipotesis :

- a. Jika nilai signifikansi (*Sig*) < *alpha* (0,05), maka H₀ ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi (*Sig*) > *alpha* (0,05), maka H₀ diterima.

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai	0.040	0.05	Sig<Alpha	H0 ditolak
Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai	0.000	0.05	Sig <Apha	H0 ditolak

Sumber: Hasil data diolah

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

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

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,040. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

2. Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel Motivasi Ekstrinsik. Nilai ini berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, yang berarti H_0 ditolak. Oleh karena itu, Motivasi Ekstrinsik terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

2. Hasil F atau Uji Simultan

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai.

Hipotesis :

H0 : Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

H1 : Ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (*Sig*) < *alpha* (0,05), maka H₀ ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi (*Sig*) > *alpha* (0,05), maka H₀ diterima.

Berdasarkan hasil analisis data melalui uji F, diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai	0.000	0.05	Sig<Alpha	H0 ditolak

Sumber:Hasil data diolah

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai *alpha* (α) sebesar 0,05. Dengan demikian, memenuhi syarat $Sig < \alpha$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, secara simultan Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara penerapan budaya organisasi yang kuat dan dukungan motivasi ekstrinsik yang memadai memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini secara statistik dinyatakan layak dan valid untuk digunakan dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, asumsi, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang memengaruhi cara mereka berperilaku, bekerja, dan berinteraksi satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif dan konstruktif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal, serta meningkatkan loyalitas dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Ketika nilai-nilai organisasi seperti disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan integritas ditanamkan dan dijalankan secara konsisten, maka akan tercipta keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai baik dari sisi kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

Hasil uji statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Lerebulan & Ditilebit, 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkorelasi positif dengan efektivitas organisasi dan peningkatan kinerja. Begitu pula penelitian oleh (D. Rosdiana et al., 2023) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang sehat akan meningkatkan keterlibatan pegawai (employee engagement), loyalitas, serta semangat kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

b. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya imbalan atau konsekuensi eksternal, seperti gaji, bonus, penghargaan, promosi, atau pengakuan. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi ekstrinsik muncul ketika individu terdorong untuk bertindak bukan karena kesenangan pribadi atas tugas tersebut, tetapi karena mengharapkan hasil dari luar dirinya. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa usaha mereka dihargai melalui kompensasi yang adil, pengakuan, serta adanya peluang karier yang terbuka, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga disiplin, dan meningkatkan produktivitas. Pemberian insentif dan penghargaan yang tepat dapat membangun rasa puas dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini membuat pegawai lebih termotivasi untuk mencapai atau bahkan melampaui target kerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Jika motivasi ekstrinsik tidak terpenuhi, misalnya karena kurangnya penghargaan atau ketidakjelasan jalur promosi, maka semangat kerja pegawai dapat menurun, yang berakibat pada turunnya kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai *alpha* ($\alpha = 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang diterima pegawai seperti penghargaan, gaji, tunjangan, dan peluang karier maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung penelitian (Pamungkas et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian oleh (Wedhu et al., 2023) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan yang terstruktur mampu memperkuat perilaku positif dan meningkatkan pencapaian individu di tempat kerja.

c. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi mencerminkan jati diri institusi dan mempengaruhi cara kerja, pengambilan keputusan, serta interaksi antarpegawai. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar individu untuk melakukan suatu pekerjaan, seperti gaji, tunjangan, penghargaan, promosi, dan lingkungan kerja. Motivasi ini berperan penting dalam mendorong pegawai mencapai target yang ditentukan organisasi, karena berkaitan dengan kebutuhan dan harapan pegawai atas imbalan eksternal yang diterima.

Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha (α) sebesar 0,05. Dengan demikian, memenuhi syarat $Sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara simultan Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang selaras dengan visi dan misi institusi, sedangkan motivasi ekstrinsik menjadi pendorong konkret bagi pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya. Kombinasi antara nilai-nilai organisasi yang terinternalisasi dan dorongan eksternal akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendorong pencapaian kinerja optimal.