

## **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 sempel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

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

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	65,5%
Perempuan	12	24,3%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur. banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 32 orang atau sebesar 91,4%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur. adalah sebagai berikut :

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

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 25 Tahun	27	77,1%
26 Tahun – 34 Tahun	8	22,9%
35 Tahun – 43 Tahun	-	-
> 43 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur.yang paling banyak berusia 17 – 25 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur. adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	27	77,1%
D3	4	11,4%
S1	4	11,4%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidika terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur. yang paling banyak SMA sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur. adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**

**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur. masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan selalu menujukan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Analisis pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sangat baik	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Pimpinan berfokus kepada hasil kerja karyawan	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Proses penyelesaian pekerjaan karyawan tidak menjadi fokus atasan	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Pimpinan perusahaan memberikan keputusan dan arahan yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Perusahaan memiliki orang-orang yang berpengaruh dalam setiap pengambilan keputusan	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	kordinasi kepada rekan kerja sebelum melakukan tindakan terhadap hasil dari pengambilan keputusan	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4		1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Budaya Organisasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Bonus (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijanjikan	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Bonus yang diberikan perusahaan mampu membangkitkan semangat kerja karyawan	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan saya	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Merasa puas terhadap bonus yang di terapkan perusahaan	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan prestasi karyawan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Perusahaan memberikan bonus kenaikan pangkat kepada karyawan yang berprestasi	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Bonus, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dan dengan jumlah 1 responden.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)			
1	Seluruh karyawan memiliki keterampilan dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Kualitas pekerjaan karyawan mencerminkan tingkat semangat karyawan dalam penyelesaian pekerjaan	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Absensi karyawan dalam berkerja memiliki nilai sangat baik	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Datang keperusahaan tepat waktu	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Karyawan memiliki niat meninggalkan perusahaan	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Karyawan mendapatkan penawaran dari perusahaan lain yang lebih menjanjikan dalam hal finansial	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Karyawan jarang melakukan kesalahan ketika menyelesaikan pekerjaan	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Semangat Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 0.

## 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 pengujinya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**

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

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai  $Sig < \alpha$ . Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Bonus(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

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

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

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,047	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	0,002	0,05	$Sig < \alpha$	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

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

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujinya 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 interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Bonus (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Semangat Kerja (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Bonus (X2) dengan tingkat reliabel sangat

tinggi. dan 0,786 untuk variabel Semangat Kerja (Y) dengan tingkat reliabel 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 Parametrik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,725	0,05	Sig > Alpha	Normal
Bonus (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Semangat Kerja (Y)	0,948	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,725 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Bonus (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,620 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Semangat Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,948 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### **4.3.2 Hasil Uji Lineritas**

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
Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Bonus Terhadap Semangat Kerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

**1. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,961 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**2. Bonus(X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,137 > 0,05$  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 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Bonus (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) = 2,089 dan nilai VIF variabel Bonus ( $X_2$ ) = 2,089. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendekripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujinya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	3,475	1,706		0,050
TOTAL BUDAYA ORGANISASI	0,271	0,074	0,328	0,001
TOTAL BONUS	0,565	0,076	0,671	0,000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 <sup>a</sup>	,876	,869	1,420

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,864 artinya Budaya Organisasi (X1) dan Bonus (X2) dapat menjelaskan Semangat Kerja (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi (X1), Bonus(X2) dan Semangat Kerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e_t$$

Keterangan :

Y	= Semangat Kerja
X1	= Budaya Organisasi
X2	= Bonus
a	= Konstanta
e <sub>t</sub>	= Error Term
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi

$$Y = 3,475 + 0,271X_1 - 0,565X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Budaya Organisasi (X1) dan Bonus (X2), maka besarnya Semangat Kerja (Y) adalah 3,475 satuan.
- Koefisien Budaya Organisasi (X1)  
Jika Budaya Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.
- Koefisien Bonus(X2)  
Jika Bonus(X2) naik sebesar satu satuan maka Semangat Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,565 satu satuan.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 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 4.16**

**Hasil Uji Pasial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Bonus Terhadap Semangat Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja

H<sub>1</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja

Kriteria pengujian :

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

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

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai *sig* (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

#### 2. Pengaruh Bonus(X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja

H<sub>1</sub>: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (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 Bonus(X2) diperoleh nilai  $sig$  (0,000)  $<$  Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Bonus (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

#### **4.5.2 Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Budaya Organisasi (X1) dan Bonus(X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja Karyawan (Y).

$H_0$  : Budaya Organisasi dan Bonustidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur.

$H_a$  : Budaya Organisasi dan Bonusberpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi dan BonusTerhadap Semangat Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Budaya Organisasi dan Bonus secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur..

#### **4.6 Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur. adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terahir SMA dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

##### **4.6.1 Pembahasan Budaya Organisasi (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)**

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Manik, S. (2019) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

#### **4.6.2 Pembahasan Bonus (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)**

Semakin baiknya pemberian dan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan membekali seluruh karyawan dengan kemampuan agar dapat hasil penjualan yang baik, dalam hal ini Bonus yang diberikan perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan semangat kerja perusahaan tersebut.

Menurut Jessica (2023) bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktavian, R. N. (2021) menunjukkan bahwa variabel Bonus berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan artinya jika Bonus ditingkatkan maka Semangat Kerja karyawan juga akan meningkat

#### **4.6.3 Pembahasan Budaya Organisasi dan Bonus (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)**

Menurut Manik, S. (2019) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Menurut Jessica (2023) bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktavian, R. N. (2021) menunjukkan bahwa variabel Bonus berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan artinya jika Bonus ditingkatkan maka Semangat Kerja karyawan juga akan meningkat dan Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan

pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan