

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung. Jumlah Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung sebanyak 32 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Februari 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 32 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung berjumlah 32 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	62,5%
Perempuan	12	37,5%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 20 orang atau (62,5%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 12 orang atau (37,5%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 3 Tahun	5	15,6%
> 3 Tahun	27	84,4%
Total	32	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 27 responden atau 84,4%, dan dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 5 responden atau 5. Hal ini membuktikan bahwa PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung tersebut didominasi oleh pegawai dengan lama kerja > 3 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	6	18,8 %
D3	14	43,8 %
SMA	12	37,5 %
Total	32	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 12 orang (37,5%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 14 orang atau (43,8%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 6 orang (18,8%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir D3.

4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja yang disebarkan kepada 32 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut dicontoh	15	46,9	7	21,9	4	12,5	5	15,6	1	3,1
2	Adanya rekan sekerja yang berperilaku tidak sesuai dengan peraturan pekerjaan	8	25	11	34,4	12	37,5	1	3,1	0	0
3	Pemimpin memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik	6	18,8	14	43,8	5	15,6	6	18,8	1	3,1
4	Dengan perilaku yang baik dapat menciptakan suasana lingkungan pekerjaan yang nyaman	12	37,5	9	28,1	9	28,1	2	6,3	0	0
5	Sistem pekerjaan dirasa kurang efisien	8	25	9	28,1	11	34,4	4	12,5	0	0
6	Dengan sistem kerja yang susah dimengerti karyawan membuat karyawan kesulitan dalam bekerja.	12	37,5	11	34,4	5	15,6	3	9,4	1	3,1
7	Pekerjaan yang kurang tersistem membuat karyawan bingung.	7	21,9	9	28,1	11	34,4	5	15,6	0	0
8	Sistem pekerjaan yang mudah dipahami dan dimengerti mampu meningkatkan hasil kerja karyawan.	10	31,3	11	34,4	9	28,1	2	6,3	0	0
9	Adanya nilai-nilai budaya organisasi yang membuat karyawan kurang mengerti terhadap peraturan pekerjaan.	9	28,1	13	40,6	7	21,9	3	9,4	0	0
10	Nilai yang ditanamkan didalam perusahaan dapat mengembangkan internalisasi budaya organisasi	7	21,9	10	31,3	11	34,4	4	12,5	0	0
11	Nilai budaya organisasi menjadi faktor utama dalam bekerja.	11	34,4	11	34,4	8	25	2	6,3	0	0

12	Tempat kerja menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja	9	28,1	8	25	7	21,9	8	25	0	0
13	Fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	9	28,1	7	21,9	11	34,4	5	15,6	0	0
14	Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor pendukung dalam menjalankan pekerjaan.	12	37,5	13	40,6	5	15,6	2	6,3	0	0
15	Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan harmonis	7	21,6	12	35,3	11	34,4	9	28,1	4	12,5

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut dicontoh, sebanyak 15 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 12, yaitu Tempat kerja menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja, sebanyak 8 orang.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kurangnya dorongan semangat dari pimpinan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan	10	31,3	13	40,6	7	21,9	1	3,1	1	3,1
2	Pimpinan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	7	21,9	13	40,6	10	31,3	2	6,3	0	0
3	Pimpinan mendorong karyawannya untuk meningkatkan kreatifitasnya	9	28,1	12	37,5	8	25	3	9,4	0	0
4	Karyawan dirasa kurang sigap dalam mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan	13	40,6	9	28,1	5	15,6	5	15,6	0	0
5	Dalam pencapaian proses hasil kerja yang maksimal perusahaan menuntut karyawannya untuk mampu mengambil tindakan yang dapat mempermudah kerja	8	25	12	37,5	9	28,1	3	9,4	0	0
6	Tindakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang efisien	12	37,5	12	37,5	1	3,1	7	21,9	0	0

7	Tindakan pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja masih kurang	8	25	11	34,4	6	18,8	7	21,9	0	0
8	Kondisi pekerjaan yang kondusif dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan	12	37,5	11	34,4	5	15,6	4	12,5	0	0
9	Kondisi pekerjaan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal	7	21,9	12	37,5	7	21,9	6	18,8	0	0
10	Pekerjaan yang menumpuk yang telah diberikan pimpinan terhadap karyawan memicu kurangnya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan	8	25,4	11	34,4	6	18,8	6	11,8	1	3,1
11	Faktor utama dalam tercapainya pekerjaan yang maksimal ialah kondisi pekerjaan yang nyaman	7	21,9	12	37,5	10	31,3	2	6,3	1	3,1
12	Karyawan memahami persis apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya	14	43,8	8	25	5	15,5	5	15,6	0	0
13	Karyawan memiliki tujuan yang jelas untuk membantu pekerjaannya sendiri	7	21,9	13	40,6	9	28,1	3	9,4	0	0
14	Kebijakan perusahaan membantu dalam pencapaian tujuan	12	37,5	10	31,3	3	9,4	7	21,9	0	0
15	Karyawan yang memiliki tujuan dalam melakukan pekerjaan akan dapat meningkatkan hasil pekerjaannya dan bekerja dengan sungguh-sungguh	8	25	10	31,3	7	21	7	21,9	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 12 yaitu Karyawan memahami persis apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya, sebanyak 14 orang. Jawaban sangat tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Tindakan pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja masih kurang, sebanyak 7 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.	7	21,9	9	28,1	8	25	6	18,8	2	6,3
2	Pimpinan mengarahkan Kinerja karyawan agar sesuai dengan aturan perusahaan.	6	18,8	12	37,5	10	31,3	3	9,4	1	3,1
3	Standar pekerjaan yang mudah dipahami oleh karyawan dapat meningkatkan hasil pekerjaan karyawan.	9	28,1	10	31,3	8	25	4	12,5	1	3,1
4	Karyawan bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang telah diambil.	13	40,6	9	28,1	7	21,9	3	9,4	0	0
5	Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	31,3	11	34,4	9	28,1	2	6,3	0	0
6	Karyawan bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.	11	34,4	10	31,3	8	21,9	4	12,5	0	0
7	Prestasi kerja yang di miliki berdampak baik untuk kemajuan perusahaan.	11	34,4	10	31,3	5	15,6	6	18,8	0	0
8	Karyawan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaannya dengan baik.	13	40,6	11	34,4	6	18,8	2	6,3	0	0
9	Pimpinan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi dalam bekerja.	12	37,5	9	28,1	6	18,8	5	15,6	0	0
10	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan.	8	25	12	37,5	7	21,9	5	15,6	0	0
11	Karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti dan efisien.	11	34,4	10	31,3	6	18,8	5	15,6	0	0
12	Kemampuan kerja karyawan dapat membantu rekan sekerja lainnya.	8	25	14	43,8	4	12,5	6	18,8	0	0
13	Kerja sama team/sesama rekan kerja dominan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.	13	40,6	10	31,3	6	18,8	2	6,3	1	3,1
14	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja.	11	34,4	8	25	8	25	4	12,5	1	3,1
15	Kurangnya kerja sama antar rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	28,1	12	37,5	8	25	3	9,4	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 13 yaitu Kerja sama team/sesama rekan kerja dominan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, sebanyak 13 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7 yaitu Prestasi kerja yang di miliki berdampak baik untuk kemajuan perusahaan, sebanyak 6 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,713	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,763	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,714	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,775	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,682	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,538	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,612	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,760	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,716	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 14	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,585	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,775 dan paling rendah 0,538. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,881	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,697	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,730	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,839	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,716	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,764	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,789	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,707	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,863	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 15	0,737	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
----------	-------	-------	--------------------------	-------

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,881 dan paling rendah 0,554. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,811	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,765	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,825	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,725	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,768	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,645	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,708	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,694	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,874	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,763	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,682	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 14	0,734	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,818	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,874 dan paling rendah 0,645. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
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

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi	0,761	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja	0,768	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja	0,769	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,761 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,768 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,769 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Kinerja	0,112	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,341	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,112 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,341 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,985	1,015	Bebas gejala Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,985	1,015	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,640	0,409

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,640 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,409 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sebesar 40,9% sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja (Y)	4,839
Budaya Organisasi (X_1)	0,445
Motivasi Kerja (X_2)	0,476

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien Regresi
X₁ = Budaya Organisasi
X₂ = Motivasi Kerja
et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 4,839 + 0,445 (X_1) + 0,476 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja mempunyai nilai sebesar 4,839 satu-satuan jika variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Budaya Organisasi naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,445 satu satuan.

3. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,476 satu satuan.

Tabel 4.16

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	0,640 ^a	0,409

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,409 artinya variabel Budaya Organisasi (X1), dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 40,9% dan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Budaya Organisasi (X1) Motivasi Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,011	0,05	Sig<alpha	2,702	2,042	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Motivasi Kerja	0,003	0,05	Sig<alpha	3,269	2,042	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

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

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,702 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah 2,042 jadi t_{hitung} (2,702) > t_{tabel} (2,042) dan nilai sig (0,011) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,269 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah 2,042

jadi $t_{hitung} (3,269) > t_{tabel} (2,042)$ dan nilai sig $(0,003) < \alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (X_1X_2Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	10,035	3,33	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun 2020

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1$ yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 32. Jadi derajat kebebasan pembilang $3-1=2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $32-3=29$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,33 dan F_{hitung} 10,035.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 10,035 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,33. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara

Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) di PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

4.6 Pembahasa

4.6.1 Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat peran antara variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung. Hasil temuan dalam penelitian ini. Ketika Budaya Organisasi yang diberikan perusahaan di luar kemampuan para karyawan seperti budaya organisasi atau peraturan-peraturan yang ditetapkan dalam suatu perusahaan yang sulit untuk dipahami dan karyawan diberikan tugas tambahan yang bukan bagiannya kerjanya maka karyawan akan kewalahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan secara langsung akan menimbulkan kinerja pada setiap karyawan yang merasa tidak nyaman dan terbebani jadi perusahaan hendaknya mengurangi target pekerjaan agar karyawan tidak merasa budaya organisasi terlalu susah di pahami dan tidak memberikan tambahan pekerjaan di luar waktu jam kerja, serta tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan karyawan dan harus selesai dalam jangka waktu tertentu.

Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekakanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya/ kepribadian organisasi. Budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perusahaan. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mellanie dkk (2019) Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja.

4.6.2 Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat peran antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung. Hasil penelitian ini, kurangnya motivasi yang diberikan langsung oleh pimpinan terhadap karyawan. Motivasi Kerja

merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Yang dialami karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Ketika perusahaan dapat memberikan Motivasi Kerja baik berupa gaji yang sesuai, terjalinnya hubungan baik antara atasan dengan karyawan, serta penghargaan yang telah dicapai oleh karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut, karena karyawan merasa dipuaskan kebutuhannya sehingga karyawan akan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk terciptanya tujuan perusahaan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan lengkong. Adnyani dkk (2019), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

4.6.3 Peran Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki peran secara simultan terhadap Kinerja pegawai. Bahwa dengan Budaya Organisasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan setiap harinya tidak sesuai dengan job description serta ketidak jelasan peran karyawan dalam bekerja sehingga karyawan bingung dan ketidak jelasan karir, sulitnya mendapatkan promosi didalam perusahaan karena masih di dapatnya praktek nepotisme sehingga karyawan merasa tidak percaya terhadap perusahaan yang membuat karyawan untuk berfikir mencari kerja lain yang lebih baik lagi dan motivasi yang cenderung kurang diberikan terhadap karyawan sehingga memicu karyawan bermalasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terbukti dari uji F yang signifikan pada tingkat $\alpha = 0,05$ F_{hitung} sebesar 10,035 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,33. atau $sig\ 0,0000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kelayakan model berpengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat digunakan

terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) model pengaruh signifikan terhadap Y koefisien determinan R^2 (R square) sebesar 0,409.