

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

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

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan Bagian PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung berjumlah 34 orang.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

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

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	22	64,7%
Perempuan	12	35,3%
Jumlah	34	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan bagian marketing PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 22 atau 64,7%.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 tahun	15	44,1%
31 - 40 tahun	9	26,5%
41 - 50 tahun	5	14,7%
51-60 tahun	5	14,7%
Total	34	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-30 tahun, artinya karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 44,1%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja**

##### Masa\_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5 <sup>Th</sup>	14	41,2	41,2	41,2
6-10 <sup>Th</sup>	9	26,5	26,5	67,6
11-15 <sup>Th</sup>	6	17,6	17,6	85,3
16-20 <sup>Th</sup>	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan masa kerja di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 0-5 tahun, artinya karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 0-5 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau 44,2%. (Lampiran 5).

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 34 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat.	9	26,5	19	55,9	4	11,8	2	5,9	0	0,0
2	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	13	38,2	9	26,5	11	32,4	1	2,9	0	0,0
3	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman.	12	35,3	13	38,2	8	23,5	1	2,9	0	0,0
4	Perusahaan memberikan	5	14,7	9	26,5	15	44,1	5	14,7	0	0,0

	jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.										
5	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.	4	11,8	8	23,5	18	52,9	4	11,8	0	0,0
6	Peusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan ( ulang tahun )	10	29,4	12	35,3	10	29,4	2	5,9	0	0,0
7	Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan	5	23,5	18	52,9	7	20,6	1	2,9	0	0,0
8	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.	7	20,6	16	47,1	11	32,4	0	0,0	0	0,0

9	Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.	5	14,7	15	44,1	13	38,2	1	2,9	0	0,0
10	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan.	7	20,6	11	32,4	15	44,1	1	2,9	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 2 yaitu Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebanyak 13 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 5 yaitu Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang, sebanyak 4 orang.

**Tabel 4.4**

### Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	10	29,4	13	38,2	10	29,4	1	2,9	0	0,0
2	Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung resikonya	8	23,5	17	50,0	8	23,5	1	2,9	0	0,0
3	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.	7	20,6	15	44,1	12	35,3	0	0,0	0	0,0
4	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.	4	11,8	12	35,3	18	52,9	0	0,0	0	0,0
5	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	14,7	16	47,1	13	38,2	0	0,0	0	0,0
6	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja.	7	20,6	11	32,4	15	44,1	1	2,9	0	0,0
7	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan	7	20,6	13	38,2	13	38,2	1	2,9	0	0,0

	sungguh-sungguh										
8	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.	8	23,5	12	35,3	14	41,2	0	0,0	0	0,0
9	Saya lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan kerjasama tim	5	14,7	17	50,0	11	32,4	1	2,9	0	0,0
10	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang menalami kesulitan.	5	14,7	11	32,4	13	38,2	5	14,7	0	0,0
11	Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.	3	8,8	16	47,1	13	38,2	2	5,9	0	0,0
12	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	5	14,7	16	47,1	12	35,3	1	2,9	0	0,0
13	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi saat ini	6	17,6	15	44,1	11	32,4	2	5,9	0	0,0
14	Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi.	3	8,8	14	41,2	15	44,1	2	5,9	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 1 yaitu Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, sebanyak 10 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 11 yaitu Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan, sebanyak 2 orang dan no 14 yaitu Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi, dan sebanyak 3 orang.

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik.	10	29,4	13	38,2	10	29,4	1	2,9	0	0,0
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.	8	23,5	17	50,0	8	23,5	1	2,9	0	0,0
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	7	20,6	15	44,1	12	35,3	0	0,0	0	0,0
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai	4	11,8	12	35,3	18	52,9	0	0,0	0	0,0

	dengan kemampuan anda.										
5	saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	5	14,7	16	47,1	13	38,2	0	0,0	0	0,0
6	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat.	0	0,0	10	29,4	22	64,7	2	5,9	0	0,0
7	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	7	20,6	11	32,4	15	44,1	1	2,9	0	0,0
8	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar.	7	20,6	13	38,2	13	38,2	1	2,9	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 1 yaitu Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik 10 orang. Jawaban Sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6 yaitu Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat, sebanyak 0 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 realibilitas

yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20.0*.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,759	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,783	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,618	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,337	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,526	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,749	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,588	0,329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,469	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,547	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,555	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1) 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 0,783 dan paling rendah 0,337 dan dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,381	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,582	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,500	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,371	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,585	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,472	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,425	0,329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,587	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,469	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,476	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,499	0,329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,583	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,522	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,534	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,587 dan paling rendah 0,371 Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,667	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,698	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,584	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,463	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,663	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,472	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,631	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,534	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,698 dan paling rendah 0,472 Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan 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 instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Daftar Interpretasi r**

Koefisien <i>r</i>	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

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja	0,795	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi	0,765	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,733	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,795 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,765 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,733 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 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,469	0,05	Sig>Alpha	Linier
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,982	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,469 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,982 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 20*

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0.599	1.670	Bebas gejala multikolieneritas
Budaya Organisasi	0.599	1.670	Bebas gejala multikolieneritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	1,006
Motivasi Kerja	0,400
Budaya Organisasi	0,260

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2020*

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 1,006 + 0,400 X1 + 0,260 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 1,006 satu satuan jika jumlah variabel Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Motivasi Kerja (X1)

Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,400 satu satuan.

c. Koefisien Budaya Organisasi (X2)

Jika jumlah Budaya Organisasi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,260 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

motivasi kerja (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,400.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi	0,868 <sup>a</sup>	0,753

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2020*

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,753 artinya variabel Motivasi Kerja (X1), dan Budaya Organisasi (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) Dan Kinerja Karyawan adalah positif artinya jika Motivasi Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

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

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	4,830	2,738	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
Budaya Organisasi	0,00	0,05	Sig<alpha	3,465	2,738	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2020*

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,830 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=34-2=32$ ) adalah 2,738 jadi  $t_{hitung} (4,830) < t_{tabel} (2,738)$  dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak sehingga di simpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,465 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=34-2=32$ ) adalah 2,738 jadi  $t_{hitung} (3,465) > t_{tabel} (2,738)$  dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

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	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi	47,199	3,29	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 34. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $34 - 2 = 32$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3,29 dan  $f_{\text{hitung}}$  47,199.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 47,199 sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,29. Dengan demikian  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X1), dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pembahasan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari faktor Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 4,830. Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan tidak mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kurangnya motivasi dalam bekerja yang terjadi di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut menurut Sedarmayanti (2014) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

### **4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik budaya organisasi pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 3,465. Hal ini juga di dukung oleh teori Menurut Rosleny Marliani (2015, p.135) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

#### **4.6.3 Pembahasan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $f$  hitung kinerja karyawan sebesar 47,199. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

Budaya Organisasi yang ada di instansi sudah terbilang baik dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan Budaya Organisasi meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Budaya Organisasi maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya Budaya Organisasi maka akan ada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Motivasi Kerja dan meningkatkan variabel Budaya Organisasi maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.