

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Penelitian ini mengambil sampel yaitu Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan. Jumlah Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan sebanyak 52 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Februari 2022, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 52 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, pendidikan dan usia karyawan.

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

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan berjumlah 52 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	29	55,8%
Perempuan	23	44,2%
Jumlah	52	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 29 orang atau (55,8%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 23 orang atau (44,2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki - laki di PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 3 Tahun	8	15,4%
4 - 7 Tahun	18	34,6%
> 7 Tahun	26	50,0%
Total	52	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 8 responden atau 15,4%, dengan masa kerja 4 - 7 tahun sebanyak 18 responden atau 34,6% dan dengan masa kerja > 7 tahun 26 responden atau 50,0%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan tersebut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja > 7 tahun.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	7	13,5 %
D3	9	17,3 %
SMA/SMK	36	69,2 %
Total	52	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 7 responden (13,5%), dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 9 responden atau (17,3%) dan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 36 responden atau (69,2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK.

#### 4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 52 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	18	34,6	12	23,1	13	25,0	7	13,5	2	3,8
2	Karyawan selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	10	19,2	15	28,8	21	40,4	6	11,5	0	0,0
3	Karyawan dapat menuangkan gagasan/ide kepada pimpinan	8	15,4	21	40,4	9	17,3	11	21,2	3	5,8
4	Pimpinan dapat bekerja sama dengan karyawan	18	34,6	16	30,8	9	17,3	8	15,4	1	1,9
5	Rekan kerja dapat dipercaya didalam menjalankan tugasnya	12	23,1	16	30,8	17	32,7	7	13,5	0	0,0
6	Karyawan dapat menyimpan rahasia instansi	17	32,7	15	28,8	10	19,2	9	17,3	0	0,0
7	Karyawan selalu menjalankan tugas kerja sesuai jabatan dan tanggung jawab yang diberikan	11	21,2	14	26,9	16	30,8	9	17,3	2	3,8
8	Karyawan menyelesaikan tugas yang di berikan dengan baik	16	30,8	18	34,6	10	19,2	6	11,5	2	3,8
9	Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik	11	21,2	18	34,6	14	26,9	5	9,6	4	7,7
10	Rekan kerja dapat bekerja sama untuk menciptakan kepentingan bersama	10	19,2	17	32,7	16	30,8	7	13,5	2	3,8

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Karyawan selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan, sebanyak 18 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, yaitu Karyawan dapat menuangkan gagasan/ide kepada pimpinan, sebanyak 11 orang.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standar perusahaan	19	36,5	17	32,7	12	23,1	3	5,8	1	1,9
2	Sistem administrasi perusahaan memudahkan karyawan dalam bekerja	13	25,0	20	38,5	16	30,8	2	3,8	1	1,9
3	Pimpinan bertanggung jawab terhadap keselamatan, kesehatan, dan keamanan diri karyawan pada saat bekerja	14	26,9	19	36,5	12	23,1	6	11,5	1	1,9
4	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sudah baik	17	32,7	20	38,5	9	17,3	6	11,5	0	0,0
5	Pimpinan atau ketua bagian menyampaikan perintah kerja kepada karyawan dengan perkataan dan sikap yang santun	14	26,9	19	36,5	14	26,9	5	9,6	0	0,0
6	Hubungan antar masing-masing karyawan harmonis	17	32,7	22	42,3	7	13,5	5	9,6	1	1,9
7	Lingkungan kerja perusahaan pada saat ini sangat menyenangkan	12	23,1	21	40,4	8	15,4	10	19,2	1	1,9
8	Karyawan merasakan keamanan dalam bekerja, karena pekerjaan ataupun perintah yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dan sesuai prosedur yang benar.	20	38,5	17	32,7	10	19,2	4	7,7	1	1,9
9	Gaji yang karyawan terima sudah sesuai dengan beban dan tanggungjawab yang karyawan pikul	18	34,6	16	30,8	12	23,1	6	11,5	0	0,0
10	Perusahaan memberikan tambahan gaji (insentif) sesuai dengan prestasi karyawan	17	32,7	16	30,8	10	19,2	9	17,3	0	0,0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 8 yaitu Karyawan merasakan keamanan dalam bekerja, karena pekerjaan ataupun perintah yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dan sesuai prosedur yang benar., sebanyak 20 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Lingkungan kerja perusahaan pada saat ini sangat menyenangkan, sebanyak 10 orang.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan	16	30,8	11	21,2	16	30,8	8	15,4	1	1,9
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	9	17,3	19	36,5	17	32,7	6	11,5	1	1,9
3	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan Karyawan	13	25,0	20	38,5	7	13,5	10	19,2	2	3,8
4	Karyawan bersedia diberi tambahan kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	16	30,8	18	34,6	10	19,2	8	15,4	0	0,0
5	Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	15	28,8	18	34,6	15	28,8	4	7,7	0	0,0
6	Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	16	30,8	17	32,7	9	17,3	9	17,3	1	1,9
7	Karyawan bekerja sesuai dengan rutinitas yang telah diatur perusahaan agar dapat meminimalisir kesalahan, tenaga, bahan baku dan biaya	10	19,2	20	38,5	11	21,2	10	19,2	1	1,9
8	Kerjasama yang baik dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi	13	25,0	19	36,5	11	21,2	8	15,4	1	1,9
9	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu Karyawan dalam pengambilan keputusan	14	26,9	19	36,5	10	19,2	7	13,5	2	3,8
10	Karyawan bekerja secara bersungguh-sungguh meskipun diawasi atau tidak diawasi oleh supervisor	15	28,8	20	38,5	8	15,4	9	17,3	0	0,0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 1 yaitu Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3 yaitu Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan Karyawan, sebanyak 10 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji 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 20*.

**Tabel 4.7**

#### Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,776	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,768	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,694	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,759	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,866	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,701	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,751	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,635	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,801	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,646	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

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 0,866 dan paling rendah 0,635. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Ekstrinsik (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,609	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,861	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,833	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,740	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,791	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,904	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,793	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,917	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,843	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,857	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Ekstrinsik . Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,917 dan paling rendah 0,609. Dengan demikian seluruh item Motivasi Ekstrinsik dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,767	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,782	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,714	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,720	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,878	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,705	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,868	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,744	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,759	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,737	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan pada tabel 4.9 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 0,878 dan paling rendah 0,705. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan 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 20*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$  dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 4.10**  
**Daftar Interpretasi  $r$**

<b>Koefisien <math>r</math></b>	<b>Reliabilitas</b>
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang / Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

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

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alpha cronbach</b>	<b>Koefisien <math>r</math></b>	<b>Simpulan</b>
Budaya Organisasi	0,885	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi Ekstrinsik	0,910	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,926	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,885 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,910 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,926 yang artinya tingkat reliabel sangat 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 Karyawan	0,421	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan	0,487	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,421 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,487 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 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi	0,968	1,033	Bebas gejala Multikolinieritas
Motivasi Ekstrinsik	0,968	1,033	Bebas gejala Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Budaya Organisasi, dan Motivasi Ekstrinsik 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 Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan . Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,679	0,462

*Sumber: Data diolah tahun (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,679 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,462 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik sebesar 46,2% sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Kinerja Karyawan (Y)	1,207
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,509
Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ )	0,450

*Sumber : Data diolah tahun (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.16 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 Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Motivasi Ekstrinsik

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 1,207 + 0,509 (X_1) + 0,450 (X_2), \text{ artinya :}$$

### 1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai sebesar 1,713 satu-satuan jika variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik tetap atau sama dengan nol (0).

## 2. Koefisien regresi $X_1$

Jika jumlah Budaya Organisasi naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,509 satu satuan.

## 3. Koefisien regresi $X_2$

Jika jumlah Motivasi Ekstrinsik naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,450 satu satuan.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik	0,679 <sup>a</sup>	0,462

*Sumber: Data diolah tahun (2022)*

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,462 artinya variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 46,2% dan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah positif artinya jika Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) naik maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_0$  : Budaya Organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan

Ha : Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan

### **Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.17**

#### **Hasil Uji t Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b><math>t_{Hitung}</math></b>	<b><math>t_{Tabel}</math></b>	<b>Alpha</b>	<b>Simpulan</b>
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	4,622	2,008	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Data diolah tahun (2022)*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 52-2=50$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,008.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung} 4,622 > t_{tabel} 2,008$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hipotesis I : Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan**

## **2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho : Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan

Ha : Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan

### Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji t Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t <sub>Hitung</sub>	t <sub>Tabel</sub>	Alpha	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X <sub>2</sub> )	4,016	2,008	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber: Data diolah tahun (2022)*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 52 - 2 = 50$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,008.

Berdasarkan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung}$  4,016 >  $t_{tabel}$  2,008 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Hipotesis II : Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan

##### 4.5.2 Hasil Uji F (X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

$H_0$  = Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan

Ha = Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan

**Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji F**

Variabel	$F_{Hitung}$	$F_{Tabel}$	Alpha	Simpulan
Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	21,010	3,19	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber: Data diolah tahun (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,010 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $52-3= 49$ ) adalah 3,19. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $21,010 > 3,19$  maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hipotesis III : Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.**



## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan. Bahwasannya ketika pemimpin dapat mengimplementasikan budaya organisasi yang baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan sehingga dapat membuat makna dan mengendalikan mekanisme yang membimbing dan membentuk sikap dan tingkah laku pekerja, dengan demikian budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi.

Menurut Kootler dan Heskett dalam Santoso (2020), menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumarauw dkk (2021), bahwasannya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan. Bahwasannya ketika pimpinan dapat memberikan motivasi kepada karyawannya baik berupa financial maupun nonfinancial serta pimpinan bisa menjaga hubungan komunikasi yang baik dengan karyawannya dengan begitu akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Pratiwi dkk (2021) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene faktor. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trang dkk (2021), bahwasannya Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

#### **4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa dengan pemimpin dapat menerapkan dan memberikan contoh budaya organisasi yang sehat dan baik didalam perusahaan sehingga terbentuknya mekanisme bekerja profesional serta pemimpin dapat membuat karyawan termotivasi untuk selalu meningkatkan performa kerjanya didalam perusahaan dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan jauh lebih baik lagi.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Ramadhani (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. . Menurut Suhardi dalam Novariani dkk (2021) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syaifuddin (2021), menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoso dkk (2018), menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan.