

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Data

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat “Pengaruh Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada BPKAD Kab. Pringsewu Lampung”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari kuiseoner yang di sebar pada pegawai yang bekerja di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

##### 1.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel pada pegawai dan staff yang bekerja di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung. Pada penelitian ini data diperoleh dari pegawai dan staff - staff yang bekerja di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

**Tabel 4.1**

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	14	51.9%
Perempuan	13	48.1%
Jumlah	27	100%

: Hasil

Data Primer

Sumber  
Pengolahan

Tabel 4.2 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang atau 51.9 % persen, sedangkan perempuan

dengan jumlah 13 orang atau 48.1 % persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30	2	7.4%
31-40	17	63%
>40	8	29.6%
Jumlah	27	100%

*Sumber : Hasil  
Pengolahan*

*Data Primer*

Tabel 4.1 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai dengan usia >40 tahun berjumlah 8 orang atau 29,6%, responden lainnya berusia 31-40 tahun dengan jumlah 17 orang atau 63%, dan sisanya responden berusia 21-30 tahun berjumlah 2 orang atau 7.4 %.

Untuk deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	2	7.4%
S1	12	44.4%
S2	13	48.1%

Jumlah	27	100%
--------	----	------

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer*

Tabel 4.3 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai berpendidikan S2 dengan jumlah 13 orang atau 48.1 persen, kemudian berpendidikan S1 berjumlah 12 orang atau 44.4% persen, sedangkan berpendidikan D32 orang atau 7.4 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat di tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
>6 tahun	10	37%
1- 4 tahun	17	63%
Jumlah	27	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer*

Tabel 4.4 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai dengan masa kerja 3 tahun berjumlah 17 orang atau 63%, kemudian responden dengan masa kerja ( >6 ) tahun sebanyak (10 ) orang atau 37%

## **4.2. Analisis Data**

### **4.2.1. Statistik Deskriptif**

Dari dua puluh tujuh data tersebut dilakukan olah data secara statistik deskriptif dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	27	3	5	4.44	.577
X2	27	4	5	4.41	.501
X3	27	4	5	4.74	.447
Y	27	3	5	4.19	.622
Valid N (listwise)	27				

*Sumber: Hasil Olah Data, 2021*

Berdasarkan tabel 4.5 statistik deskriptif diatas dapatdiketahui bahwa jumlah pengamatan (N) dari penelitian ini adalah sebanyak 36 data. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Independen untukkemampuan intelektual (X1) memperoleh nilai minimum sebesar 3, nilai maximum 5. Serta nilai mean 4,44 dengan standar deviation 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel kemampuan intelektual memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.
2. Variabel Independen untuk budaya organisasi (X2) memperoleh nilai minimum sebesar 4, nilai maximum 5. Serta nilai mean 4,41 dengan standar deviation 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel budaya organisasi memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.
3. Variabel Independen untuk disiplin kerja (X3) memperoleh nilai minimum sebesar 4, nilai maximum 5. Serta nilai mean 4,74 dengan standar deviation 0.447. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel disiplin kerja memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.
4. Variabel dependen untuk kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai minimum sebesar 3, nilai maximum 5. Serta nilai mean 4.19 dengan standar deviation 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel kinerja pegawai memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.

## 4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila korelasi nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel:

**Tabel 4.6**

Hasil Uji Validitas Kemampuan Intelektual

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0.562	0.380	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
Item 2	0.755	0.380	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
Item 3	0.857	0.380	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
Item 4	0.579	0.380	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
Item 5	0.785	0.380	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
Item 6	0.506	0.380	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kemampuan Intelektual (X1) dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang disebarkan kepada 27 pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.380 dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0.857 pada pernyataan nomor 3 dan yang paling rendah sebesar 0.506 pada pertanyaan nomor 6 Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 6 item pertanyaan pada variabel Kemampuan Intelektual dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0.705	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0.649	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0.579	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0.649	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0.692	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	0.585	0.380	r hitung > r tabel	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas untuk Variable Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang disebarakan kepada 27 pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0.380 dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0.705 pada pernyataan nomor, dan yang paling rendah sebesar 0.579 pada pertanyaan nomor 3. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 6 item pertanyaan pada variable Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0.722	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0.479	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0.610	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0.502	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0.607	0.380	r hitung > r tabel	Valid

Item 6	0.722	0.380	r hitung > r tabel	Valid
--------	-------	-------	--------------------	-------

*Sumber: Hasil Olah Data, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X3) dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang disebarakan kepada 27 pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0.380 dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0.722 pada pernyataan nomor 1 dan 6 yang paling rendah sebesar 0.479 pada pertanyaan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 6 item pertanyaan pada variable Disiplin Kerja (X3) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0.428	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0.757	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0.395	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0.553	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0.505	0.380	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	0.683	0.380	r hitung > r tabel	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang disebarakan kepada 27 pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0.380 dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0.757 pada pernyataan nomor2 dan yang paling rendah

sebesar 0.395 pada pertanyaan nomor 3. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 6 item pertanyaan Kinerja Pegawai (Y) variabel dinyatakan valid.

#### 4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Variabel dikatakan reliabel apabila cronbach alpha  $> 0.7$  (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1.	Kemampuan Intelektual	0.741	0.7	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0.703	0.7	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0.624	0.7	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0.556	0.7	Reliabel

*Sumber: Hasil Olah Data, 2021*

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

#### 4.2.3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui varians pengganggu atau residual berdistribusi secara normal dan serta untuk menghindari adanya bias dalam model regresi. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dengan

membuat hipotesis, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka H0 diterima, sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H0 ditolak.

**Tabel 4.11**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		RES2
N		27
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1,6384
	Std. Deviation	,94642
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,133
	Positive	,133
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,691
Asymp. Sig. (2-tailed)		,726

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Hasil Olah Data 2021*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,726 > \alpha 0,05$ . Dari hasil tersebut bahwa nilai signifikan dengan uji one sampel kolmogorov-smirnov untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

**1.2.4. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2011) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen).Maka uji jenis ini digunakan untuk penelitian dengan variabel indenpenden dilihat dengan menganalisis nilai VIF (Variance Inflation Factor). Prosedur pengujian : a) Jika nilai VIF  $> 10.00$  maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai VIF  $< 10.00$  maka tidak ada gejala multikolinieritas b) Jika nilai

Tolerance < 0,10 maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai Tolerance > 0,10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.12**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEMAMPUAN INTELEKTUAL	,971	1,029
BUDAYA ORGANISASI	,808	1,238
DISIPLIN KERJA	,788	1,268

*Hasil Olah data 2021*

Berdasarkan tabel 1.12 pengujian multikolinieritas menunjukkan keseluruhan nilai tolerance variabel diatas 0,10 (>0,10). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nilai keseluruhan variabel di bawah 10 ( $\leq 10$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan tidak mengalami multikolinieritas.

#### **1.2.5. Uji Heterokedastisis**

Uji heteroskedastisitas uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika > 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas pada Penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13**

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Kemampuan Intelektual	0.338	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.093	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Disiplin Kerja	0.679	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
----------------	-------	--------------------------------------

*Hasil Olah Data, 2021*

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadinya heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas

### 1.3. Pengujian Hipotesis

#### 1.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pengaruh variabel yaitu Kemampuan Intelektual(X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dari hasil olah data dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	21,212	6,897	
	KEMAMPUAN INTELEKTUAL	-,202	,148	-,244
	BUDAYA ORGANISASI	,563	,207	,533
	DISIPLIN KERJA	-,192	,235	-,162

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Hasil Olah Data, 2021*

Berdasarkan tabel 4.14 dari hasil koefisien adalah melihat persamaan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan statistik t untuk masing-masing variabel independent.

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Atau

$$21,212 = -0,202(X_1) + 0,563(X_2) - 0,192(X_3) + e$$

- a. Koefisien regresi untuk kemampuan intelektual ( $X_1$ ) = -0,202 menyatakan bahwa setiap kurangnya kemampuan intelektual maka menurunkan kinerja organisasi sebesar -0,202.
- b. Koefisien regresi untuk budaya organisasi ( $X_2$ ) = 0,563 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan budaya organisasi maka menaikkan kinerja organisasi sebesar 0,563.
- c. Koefisien regresi untuk disiplin kerja ( $X_3$ ) = -0,192 menyatakan bahwa setiap kurangnya disiplin kerja maka menurunkan kinerja pegawai sebesar -0.192

### 1.3.2. Uji Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi pada variable dependen (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Dimana ( $R^2$ ) nilainya berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ , semakin besar  $R^2$  maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel tidak bebas dan dengan kata lain model tersebut dianggap baik. Hasil uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.15**

Uji Determinasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.537 <sup>a</sup>	.289	.196	2,041
---	-------------------	------	------	-------

ANOVA <sup>a</sup>
--------------------

*Hasil Olah Data, 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.15 diperoleh nilai R sebesar 0,537 yang menunjukkan variabel dependen dengan variabel independen terikat cukup tinggi sebesar 53,7%. R square ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,289 berarti 28,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan intelektual, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada BPKAD Kab. Pringsewu Lampung. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**1.3.3. Hasil Uji F**

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menggambarkan seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variabel dependen. Untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen yaitu dengan membandingkan Ftabel dengan Fhitung.

**Tabel 4.16**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,901	3	12,967	3,114	.046 <sup>b</sup>
	Residual	95,766	23	4,164		
	Total	134,667	26			

*Hasil Olah Data, 2021*

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3.114 dengan tingkat signifikansi 0,46. Hal ini menandakan bahwa model regresi dapat digunakan atau layak untuk memprediksi variabel kinerja pegawai karena nilai Sig.< alpha ( $\alpha=5\%$ ).

#### 1.3.4. Hasil Uji T

Uji koefisien regresi secara parsial atau disebut juga Uji-t, Pengujian hipotesis atau uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel indenpenden secara parisal terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Dengan melihat signifikan (sig.) sebesar 5%. Bila signifikan (sig.) < 0,05 maka Ha diterima Ho ditolak yang bermakna model layak digunakan dalam penelitian ini, dan sebaliknya apabila nilai signifikan (sig.) > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak yang bermakna model tidak layak digunakan.
- b. Membandingkan nilai T hasil perhitungan dengan nilai T menurut tabel. Bila T dihitung > dari nilai tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4.17**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,212	6,897		3,076	,005
	KEMAMPUAN INTELEKTUAL	-,202	,148	-,244	-1,366	,185
	BUDAYA ORGANISASI	,563	,207	,533	2,723	,012
	DISIPLIN KERJA	-,192	,235	-,162	-,819	,421

*Hasil Olah Data, 2021*

Hipotesis dalam penelitian ini berpengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

a. Pengujian Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Kemampuan Intelektual tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemampuan intelektual mempunyai nilai t sebesar 1,366 dan nilai sig 185. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai di kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

b. Pengujian Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi mempunyai nilai t sebesar 2,723 dan nilai sig 0,12. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

c. Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai nilai t sebesar 819 dan nilai sig 421. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan

antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

**Tabel 4.18**

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Keterangan
H1	Kemampuan Intelektual	Ditolak
H2	Budaya Organisasi	Diterima
H3	Disiplin Kerja	Ditolak

#### **1.4. Pembahasan**

Penelitian ini merupakan studi analisis untuk mengetahui apakah pengaruh kemampuan intelektual (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

##### **1.4.1. Pengaruh Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengujian hipotesis menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan intelektual (X1) terhadap kinerja pegawai di kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung yang berarti bahwa kemampuan intelektual yang dimiliki tidak mempengaruhi kinerja di kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung. Didukung oleh hasil penelitian Mahmudi (2013) yang menunjukkan bahwa kemampuan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai harus menunjukkan citra yang baik terhadap pemerintah karena pegawai selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya, yaitu karyawan atau pegawai itu sendiri. Dalam hal ini pegawai BPKAD Kab. Pringsewu belum sepenuhnya dapat berpikir cepat dalam menyelesaikan masalah, pengambilan keputusan, dan juga kemampuan logika yang dimiliki dalam memahami penyebab

dari suatu masalah nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pada kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

#### **1.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai di kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung yang berarti bahwa budaya organisasi yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja di kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung. Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka kinerja pegawai juga akan tercapai. Didukung oleh hasil penelitian Nainggolan (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai akan merasa baik dengan adanya budaya organisasi yang berlaku di kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi dengan baik. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Pada kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung memiliki pondasi yang baik yaitu aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan dan perilaku yang mendukung dan membantu kinerja karyawan agar lebih baik. Karena suatu perusahaan atau lembaga mempunyai budaya organisasi yang baik jika mempunyai identitas yang jelas, mempunyai visi misi, dan program yang terarah. Budaya organisasi membantu kinerja pegawai karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi para pegawai.

#### **1.4.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

Menurut Hasibuan dalam Hidayat (2017), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kerelaan seseorang dalam menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nelizulfa (2018) dan Tusholihah (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini pegawai BPKAD belum sepenuhnya mematuhi semua peraturan perusahaan, dan masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja tepat waktu serta penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan juga mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pada kantor BPKAD Kab. Pringsewu Lampung. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi kerja didalam suatu pekerjaan. Dengan demikian, kemungkinan seseorang memiliki kinerja yang baik adalah jika adanya motivasi kerja yang ada dalam BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

