

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

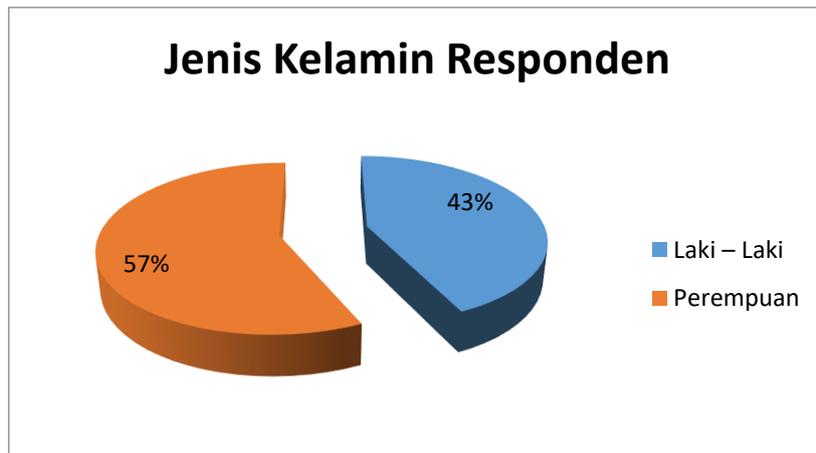
4.1 Deskripsi Data

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 pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Grafik 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

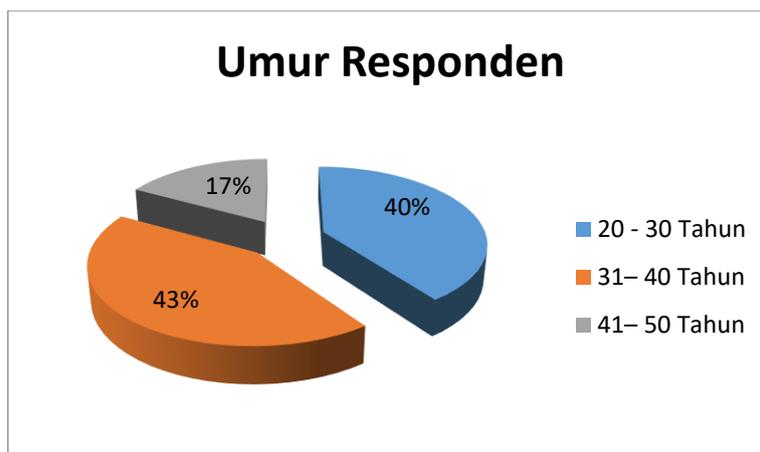


Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari Grafik 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Perempuan, artinya Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung menjadi responden di dominasi oleh pegawai Perempuan, yaitu sebanyak 57,0 % atau 57 orang pegawai dengan total keseluruhan responden 100 orang.

Grafik 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

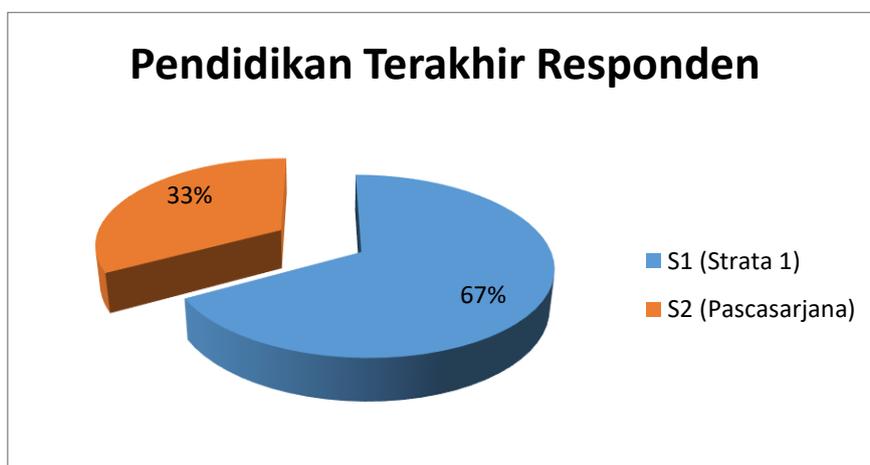


Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil Grafik 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur pegawai tertinggi yaitu 31 – 40 tahun, artinya Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai yang berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 43,0 % atau 43 orang pegawai dengan total keseluruhan responden 100 orang.

Grafik 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil Grafik 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan pegawai tertinggi yaitu S1, artinya Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 67,0 % atau 67 orang pegawai dengan total keseluruhan responden 100 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban tentang variabel Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung yang disebarkan kepada 100 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | | Mean |
|-----|---|---------|-------|-------|--------|---------|-------------|
| | | SS (5) | S (4) | N (3) | TS (2) | STS (1) | |
| 1 | Saya ingin menghabiskan karir di perusahaan ini | 32 | 34 | 26 | 8 | 0 | 3,90 |
| 2 | Saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain | 34 | 36 | 21 | 7 | 2 | 3,93 |
| 3 | Saya merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah saya juga | 37 | 26 | 23 | 5 | 9 | 3,77 |
| 4 | Saya merasa “bagian dari keluarga” dalam perusahaan | 37 | 35 | 9 | 17 | 2 | 3,88 |
| 5 | Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan organisasi | 33 | 31 | 14 | 10 | 12 | 3,63 |
| 6 | Perusahaan ini sangat berarti bagi saya | 37 | 44 | 7 | 7 | 5 | 4,01 |
| 7 | Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini meskipun saya ingin | 32 | 37 | 23 | 7 | 1 | 3,92 |
| 8 | Hidup saya akan terganggu jika meninggalkan perusahaan | 36 | 29 | 27 | 6 | 2 | 3,91 |
| 9 | Salah satu akibat buruk meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia | 38 | 45 | 13 | 2 | 2 | 4,15 |
| 10 | Saya belum menemukan pekerjaan lain yang memberikan bayaran lebih tinggi dibanding | 47 | 43 | 10 | 0 | 0 | 4,37 |

| | | | | | | | |
|-----------------------|---|----|----|----|---|---|-------------|
| | tempat saya bekerja sekarang | | | | | | |
| 11 | Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan | 27 | 43 | 22 | 4 | 4 | 3,85 |
| 12 | Menurut saya orang – orang saat ini terlalu sering berpindah tempat | 37 | 55 | 5 | 1 | 2 | 4,24 |
| 13 | Lompat dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya menurut saya tidak etis | 26 | 39 | 24 | 5 | 6 | 3,74 |
| Rata-rata Mean | | | | | | | 3,95 |

Sumber : Kelven Daniel Tambunan (2018)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Komitmen Organisasi adalah pernyataan 10 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 responden (47,0%) “Saya belum menemukan pekerjaan lain yang memberikan bayaran lebih tinggi dibanding tempat saya bekerja sekarang”. Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan 13 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden (26,0%) “Lompat dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya menurut saya tidak etis”. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata mean sebesar 3,95 yang artinya tinggi.

Tabel 4.2
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | | Mean |
|-----|--|---------|-------|--------|--------|---------|-------------|
| | | SS (5) | S (4) | RR (3) | TS (2) | STS (1) | |
| 1 | Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok | 36 | 32 | 16 | 16 | 0 | 3,88 |

| | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|---|-------------|
| 2 | Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat | 49 | 24 | 23 | 4 | 0 | 4,18 |
| 3 | Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama | 33 | 37 | 23 | 6 | 1 | 3,95 |
| 4 | Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan | 40 | 30 | 13 | 12 | 5 | 3,88 |
| 5 | Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan | 38 | 31 | 18 | 10 | 3 | 3,91 |
| 6 | Saya mematuhi aturan yang ada di perusahaan | 38 | 38 | 19 | 5 | 0 | 4,09 |
| 7 | Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di perusahaan | 44 | 37 | 12 | 7 | 0 | 4,18 |
| 8 | Saya menyampaikan masukan di dalam Budaya Organisasi guna memajukan perusahaan | 49 | 35 | 9 | 6 | 1 | 4,25 |
| 9 | Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja | 43 | 40 | 12 | 4 | 1 | 4,20 |
| 10 | Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail | 40 | 44 | 13 | 3 | 0 | 4,21 |
| 11 | Sejauh ini saya merasa bahwa manajemen di perusahaan lebih mengutamakan pada hasil dan keluaran | 31 | 56 | 8 | 5 | 0 | 4,13 |
| 12 | Pekerjaan yang ada selalu menekankan pada kestabilan daripada pertumbuhan | 24 | 47 | 23 | 6 | 0 | 3,89 |

| | |
|-----------------------|-------------|
| Rata-rata Mean | 4,06 |
|-----------------------|-------------|

Sumber : Kiki Sari Ratna Juwita (2016)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Budaya Organisasi adalah pernyataan 2 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 49 responden (49,0%) “Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat”. Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan 12 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (24,0%) “Pekerjaan yang ada selalu menekankan pada kestabilan daripada pertumbuhan”. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata mean sebesar 4,06 yang artinya tinggi.

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | Mean |
|----|---|---------|-------|--------|--------|---------|-------------|
| | | SS (5) | S (4) | RR (3) | TS (2) | STS (1) | |
| 1 | Saya bekerja dengan cara yang inovatif | 34 | 44 | 19 | 2 | 1 | 4,08 |
| 2 | Saya memiliki banyak cara dalam menyelesaikan pekerjaan | 39 | 35 | 18 | 8 | 0 | 4,05 |
| 3 | Saya bekerja dengan penuh inisiatif | 27 | 28 | 29 | 14 | 2 | 3,64 |
| 4 | Saya memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan | 23 | 36 | 35 | 6 | 0 | 3,76 |
| 5 | Saya bekerja tanpa perlu menunggu perintah atasan | 29 | 38 | 29 | 3 | 1 | 3,91 |
| 6 | Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan | 20 | 36 | 36 | 6 | 2 | 3,66 |
| 7 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 31 | 33 | 21 | 14 | 1 | 3,79 |
| 8 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 37 | 29 | 22 | 11 | 1 | 3,90 |

| | | | | | | | |
|-----------------------|---|----|----|----|----|---|-------------|
| 9 | Hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan | 31 | 36 | 21 | 11 | 1 | 3,85 |
| 10 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan | 32 | 34 | 26 | 8 | 0 | 3,90 |
| 11 | Saya memahami tujuan perusahaan | 34 | 36 | 21 | 7 | 1 | 3,93 |
| 12 | Saya mampu membantu perusahaan memenuhi tujuan perusahaan | 37 | 26 | 23 | 5 | 9 | 3,77 |
| Rata-rata Mean | | | | | | | 3,85 |

Sumber: Kelven Daniel Tambunan (2018)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Kinerja Pegawai adalah pernyataan 2 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 responden (39,0%) “Saya memiliki banyak cara dalam menyelesaikan pekerjaan”. Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan 6 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden (20,0%) “Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan”. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata mean sebesar 3,85 yang artinya tinggi.

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 program SPSS 20.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi (X1)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,001 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |

| | | | | |
|----------|-------|-------|-------------|-------|
| Butir 3 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,002 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 11 | 0,009 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 12 | 0,010 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 13 | 0,001 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas Komitmen organisasi dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Komitmen Organisasi. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X2)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |

| | | | | |
|----------|-------|-------|-------------|-------|
| Butir 5 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 11 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 12 | 0,012 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas Budaya Organisasi dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Budaya Organisasi. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,001 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,019 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,001 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |

| | | | | |
|----------|-------|-------|-------------|-------|
| Butir 9 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 11 | 0,001 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 12 | 0,000 | 0,050 | Sig < Alpha | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas Kinerja Pegawai dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

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.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien alphacronbach's | Koefisien r | Simpulan |
|--------------------------|---------------------------|----------------|---------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | 0,854 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,929 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,833 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 nilai cronbach' alpha variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,854, dengan tingkat reliable Sangat tinggi, untuk variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,929 dengan tingkat reliable sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,833 yang artinya tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan analisis data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

| No | Variabel | Asymp.Sig | Aplha | Keterangan |
|----|--------------------------|-----------|-------|----------------------|
| 1 | Komitmen Organisasi (X1) | 0,970 | 0,050 | Berdistribusi Normal |
| 2 | Budaya Organisasi (X2) | 0,921 | 0,050 | Berdistribusi Normal |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,664 | 0,050 | Berdistribusi Normal |

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel output 4.8 diketahui bahwa Nilai signifikan dari variabel Komitmen Organisasi (X1) adalah 0,970 lebih besar dari 0,050 dan variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 0,921 lebih besar dari 0,050 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) 0,664 lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) berdistribusi Normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.050. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

| No | Variabel | Nilai Deviation From Linierity | Aplha | Keterangan |
|----|--------------------------|--------------------------------|-------|------------|
| 1 | Komitmen Organisasi (X1) | 0,433 | 0,050 | Linear |
| 2 | Budaya Organisasi (X2) | 0,963 | 0,050 | Linear |

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel output 4.9 diketahui bahwa nilai Linierity dari variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,433 lebih besar dari alpha 0,050 dan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,963 lebih besar dari alpha 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan variabel berbentuk regresi linier.

4.4 Hasil analisis data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 Persamaan Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,133 | 2,745 | | 4,056 | ,000 |
| | Komitmen Organisasi | ,325 | ,036 | ,554 | 8,985 | ,000 |
| | Budaya Organisasi | ,378 | ,045 | ,523 | 8,474 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 11,133$ koefisien $b_1 = 0,325$, $b_2 = 0,378$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 11,133 + 0,325 X_1 + 0,378 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas maka dapat di intrepretasikan sebagai berikut yaitu :

1. Nilai konstanta sebesar 11,133 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi ($X = 0$) maka skor Kinerja Pegawai pegawai sebesar 11,133.

2. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,325 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai sebesar 0,325.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,378 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai sebesar 0,378

4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.11 Tabel Uji determinasi secara simultan

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,796 ^a | ,634 | ,626 | 3,053 |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi | | | | |

Sumber: diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,796 atau 79,60 % berarti tingkat hubungan antara Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai hubungannya tinggi, Sedangkan nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,634 atau 63,40 % Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi tingkat hubungannya tinggi Selebihnya 36,60 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Tabel Uji determinasi Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,602 ^a | ,362 | ,356 | 4,007 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi | | | | |

Sumber: diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat bahwa koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,362 atau 36,20 % yang artinya variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Tabel Uji determinasi Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,573 ^a | ,329 | ,322 | 4,112 |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi | | | | |

Sumber: diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,329 atau 32,90 % yang artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Hubungan Komitmen Organisasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Tabel 4.14 Tabel Anova nilai F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1563,958 | 2 | 781,979 | 83,881 | ,000 ^b |
| | Residual | 904,282 | 97 | 9,322 | | |
| | Total | 2468,240 | 99 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi | | | | | | |

Sumber: data diolah tahun 2021

Hipotesis Komitmen Organisasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

H_0 = Terdapat Hubungan Komitmen Organisasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

H_0 = Tidak terdapat Hubungan Komitmen Organisasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Ketentuan :

Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak

Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima

Atau

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), H_0 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), H_0 ditolak

Berdasarkan table 4.14 maka diperoleh F_{hitung} adalah 83,881 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 100 - 2 = 98$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,09. Dengan demikian F_{hitung} 83,881 $>$ F_{tabel} 3,09 atau sig 0,000 $<$ 0,050 hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,050$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

4.5.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Rumusan Hipotesis

H_0 = Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Ha = Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho ditolak

Tabel 4.15 Tabel coefficients uji t Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28,129 | 2,459 | | 11,437 | ,000 |
| | Komitmen Organisasi | ,353 | ,047 | ,602 | 7,464 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 7,464 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.660 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

4.5.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Rumusan Hipotesis

Ho = Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Ha = Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho ditolak

Tabel 4.16 Tabel coefficients uji t Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 26,037 | 2,945 | | 8,841 | ,000 |
| | Budaya Organisasi | ,414 | ,060 | ,573 | 6,928 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 6,928 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.660 atau probabilitas sig 0,00 < 0,05, hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil uji statistik Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 7,464 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.660 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. “ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi”. Dimana semakin kuatnya komitmen organisasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen

sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi di tempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian dari Munawir nasir, Jafar basalamah, Moh zulkifli murfat (2020) menganalisis tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil uji statistik Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 6,928 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.660 atau probabilitas sig $0,00 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Budaya Organisasi menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kecelakaan atau penyakit kerja dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang berhubungan dengan jabatannya.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai untuk setiap pegawai, dimana dengan suasana kerjanya nyaman dapat mempengaruhi dari sisi tingkat Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. Secara teoritis Budaya Organisasi memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai. Penelitian dari Munawir nasir, Jafar basalamah, Moh

zulkifli murfat (2020) menganalisis tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.3 Pembahasan Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.. diperoleh F_{hitung} adalah 83,881 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 100 - 2 = 98$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,09. Dengan demikian $F_{hitung} 83,881 > F_{tabel} 3,09$ atau $sig 0,000 < 0,050$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai penelitian dari Munawir nasir, Jafar basalamah, Moh zulkifli murfat (2020) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Secara teoritis Budaya Organisasi memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai. Penelitian dari Munawir nasir, Jafar basalamah, Moh zulkifli murfat (2020) menganalisis tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

