

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

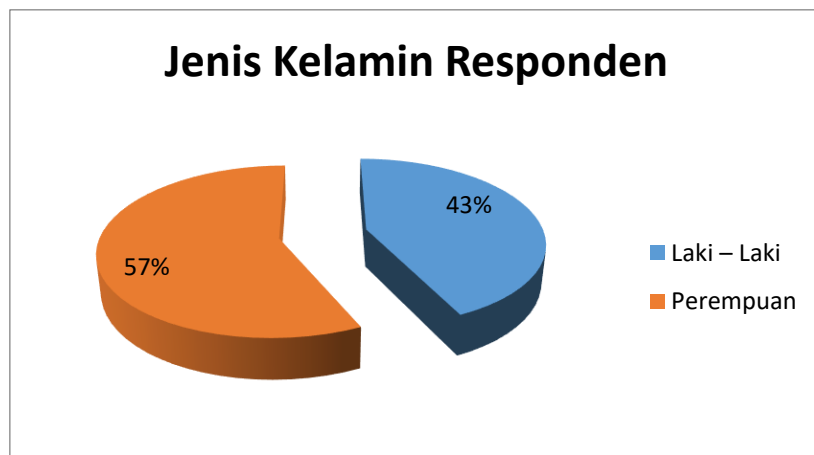
### 4.1 Deskripsi Data

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**

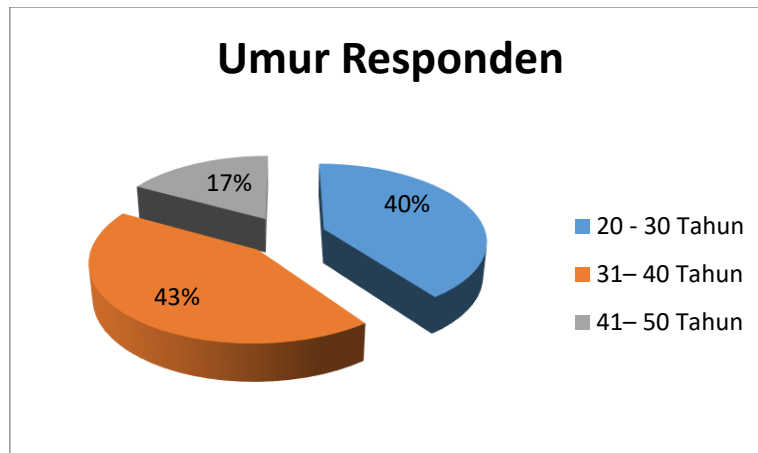


*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

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 didominasi oleh pegawai Perempuan, yaitu sebanyak 57,0 % atau 57 orang pegawai dengan total keseluruhan responden 100 orang.

**Grafik 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

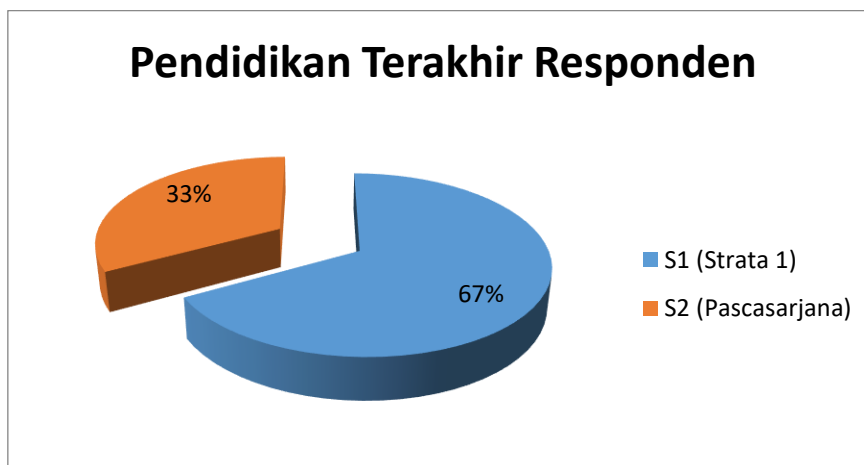


*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

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	<b>3,90</b>
2	Saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain	34	36	21	7	2	<b>3,93</b>
3	Saya merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah saya juga	37	26	23	5	9	<b>3,77</b>
4	Saya merasa “bagian dari keluarga” dalam perusahaan	37	35	9	17	2	<b>3,88</b>
5	Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan organisasi	33	31	14	10	12	<b>3,63</b>
6	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya	37	44	7	7	5	<b>4,01</b>
7	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini meskipun saya ingin	32	37	23	7	1	<b>3,92</b>
8	Hidup saya akan terganggu jika meninggalkan perusahaan	36	29	27	6	2	<b>3,91</b>
9	Salah satu akibat buruk meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia	38	45	13	2	2	<b>4,15</b>
10	Saya belum menemukan pekerjaan lain yang memberikan bayaran lebih tinggi dibanding	47	43	10	0	0	<b>4,37</b>

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

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	<b>3,88</b>

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

<b>Rata-rata Mean</b>	<b>4,06</b>
-----------------------	-------------

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	<b>4,08</b>
2	Saya memiliki banyak cara dalam menyelesaikan pekerjaan	39	35	18	8	0	<b>4,05</b>
3	Saya bekerja dengan penuh inisiatif	27	28	29	14	2	<b>3,64</b>
4	Saya memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan	23	36	35	6	0	<b>3,76</b>
5	Saya bekerja tanpa perlu menunggu perintah atasan	29	38	29	3	1	<b>3,91</b>
6	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan	20	36	36	6	2	<b>3,66</b>
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	31	33	21	14	1	<b>3,79</b>
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	37	29	22	11	1	<b>3,90</b>

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

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)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
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)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
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)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
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 <sup>a</sup>						
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 <sup>a</sup>	,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 <sup>a</sup>	,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 <sup>a</sup>	,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 <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1563,958	2	781,979	83,881	,000 <sup>b</sup>
	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  $\alpha$  0,05 ( $dk=n-2$ ),  $H_0$  diterima

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

Berdasarkan table 4.14 maka diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 83,881 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  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  $\alpha$  0,05 maka Ho diterima

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

**Tabel 4.15 Tabel coefficients uji t Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
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  $\alpha$  0,05 maka Ho diterima

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

**Tabel 4.16 Tabel coefficients uji t Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
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  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  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.

