

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data bertujuan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik responden dengan berdasarkan jenis kelamin, masa kerja dan status karyawan. Informasi ini digunakan untuk melakukan proses pengujian hipotesis.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 32 karyawan bagian Umum dan SDM TVRI Stasiun Lampung sebagai responden. Sebagai hasil dari pengumpulan data diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden meliputi jenis kelamin, masa kerja dan status kerja. Adapun hasil rekapitulasi data responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	18	56.3%
Perempuan	14	43.8%
Total	32	100%

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa dari total 32 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau sebesar 56,3%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 14 orang, atau 43,8%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin pada karyawan bagian Umum dan SDM TVRI Stasiun Lampung didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Status Karyawan	Jumlah	Persentase
PNS	20	62.5%
PPPK	12	37.5%
Total	32	100%

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Dari Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang berstatus PNS sebanyak 20 orang atau sebesar 62.5% sedangkan responden yang berstatus PPPK adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 37.5%. seluruh responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 32 orang (100%), Hal ini menunjukkan bahwa karyawan TVRI Stasiun Lampung bagian Umum dan SDM didominasi oleh karyawan yang berstatus PNS.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
2-5 Tahun	11	34.4%
6-10 Tahun	9	28.1%
11-20 Tahun	6	18.8%
21> Tahun	6	18.8%
Total	32	100%

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 2–5 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 34,4%, diikuti oleh responden dengan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 28,1%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 11–20 tahun dan lebih dari 21 tahun masing-masing berjumlah 6 orang atau sebesar 18,8%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan TVRI Stasiun Lampung didominasi dengan masa kerja 2-5 tahun.

4.2 Dekripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil dari pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi pada variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan TVRI Stasiun Lampung. Data diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada 32 karyawan bagian umum dan SDM yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hasil pengolahan data telah dilakukan oleh peneliti dengan bantuan SPSS 25.

Tabel 4. 4
Hasil Jawaban Responden
Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa organisasi ini adalah tempat yang tepat bagi saya untuk berkembang	12	37.5	20	62.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
2.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	17	53.1	14	43.8	1	3.1	0	0.0	0	0.0
3.	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	17	53.1	14	43.8	1	3.1	0	0.0	0	0.0
4.	Saya merasa berat untuk meninggalkan organisasi yang telah banyak membantu saya berkembang	12	37.5	16	50.0	4	12.5	0	0.0	0	0.0
5.	Saya merasa sudah seharusnya saya memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi ini	11	34.4	19	59.4	2	6.3	0	0.0	0	0.0
6.	Saya percaya bahwa bertahan di organisasi ini adalah hal yang benar untuk dilakukan	13	40.6	16	50.0	3	9.4	0	0.0	0	0.0
7.	Saya tetap bekerja di organisasi ini karena manfaat yang saya peroleh sulit didapatkan di tempat lain	11	34.4	20	62.5	1	3.1	0	0.0	0	0.0
8.	Saya memutuskan untuk tetap bekerja di organisasi ini karena mempertimbangkan aspek keberlanjutan karir saya	19	59.4	13	40.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0

9.	Saya menimbang berbagai konsekuensi sebelum memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini	10	31.3	21	65.6	1	3.1	0	0.0	0	0.0
----	--	----	------	----	------	---	-----	---	-----	---	-----

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel 4.4, yaitu variabel komitmen organisasi dapat diketahui bahwa pernyataan yang dominan direspon oleh responden atau karyawan TVRI Stasiun Lampung bagian Umum dan SDM, terdapat pada pernyataan nomor 9. (Saya menimbang berbagai konsekuensi sebelum memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Setuju” sebanyak 21 responden atau 65.6%, dan yang menyatakan “Netral” sebanyak 4 responden atau 12.5% yang terdapat pada pernyataan nomor 4 (Saya merasa berat untuk meninggalkan organisasi yang telah banyak membantu saya berkembang).

Tabel 4. 5
Hasil Jawaban Responden
Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya diberi kebebasan untuk menyampaikan ide-ide yang inovatif di tempat kerja	10	31.3	22	68.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
2.	Saya merasa didorong untuk mencari solusi kreatif terhadap permasalahan kerja	12	37.5	17	53.1	3	9.4	0	0.0	0	0.0
3.	Saya merasa yakin mencoba hal baru dalam pekerjaan karena organisasi menghargai keberanian mengambil risiko	11	34.4	15	46.9	6	18.8	0	0.0	0	0.0
4.	Kinerja saya dinilai berdasarkan pencapaian target kerja	14	43.8	18	56.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
5.	Saya dituntut untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan saya	19	59.4	13	40.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
6.	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien	11	34.4	17	53.1	4	12.5	0	0.0	0	0.0

7.	Saya merasa kerja sama tim sangat membantu dalam mencapai target pekerjaan	10	31.3	20	62.5	2	6.3	0	0.0	0	0.0
8.	Kontribusi yang saya berikan dalam tim kerja mendapat pengakuan dan dukungan yang positif	11	34.4	19	59.4	2	6.3	0	0.0	0	0.0
9.	Komunikasi antar anggota tim berjalan dengan baik	11	34.4	20	62.5	1	3.1	0	0.0	0	0.0

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel 4.5, yaitu variabel budaya organisasi dapat diketahui bahwa pernyataan yang dominan direspon oleh responden atau karyawan TVRI Stasiun Lampung bagian Umum dan SDM, terdapat pada pernyataan nomor 1. (Saya diberi kebebasan untuk menyampaikan ide-ide yang inovatif di tempat kerja), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Setuju” sebanyak 22 responden atau 68.8%, dan yang menyatakan “Netral” sebanyak 6 responden atau 18.8% yang terdapat pada pernyataan nomor 3 (Saya merasa yakin mencoba hal baru dalam pekerjaan karena organisasi menghargai keberanian mengambil risiko).

Tabel 4. 6
Hasil Jawaban Responden
Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya menjaga kualitas hasil kerja saya agar sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi	17	53.1	14	43.8	1	3.1	0	0.0	0	0.0
2.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terorganisir dan sistematis	11	34.4	21	65.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
3.	Saya memperhatikan setiap detail dalam pelaksanaan tugas yang diberikan	13	40.6	18	56.3	1	3.1	0	0.0	0	0.0
4.	Saya merasa pengetahuan saya cukup untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan sehari-hari	13	40.6	15	46.9	3	9.4	1	3.1	0	0.0

5.	Saya mengetahui prosedur kerja yang harus dilakukan dalam menyelesaikan tugas saya	12	37.5	20	62.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
6.	Saya memahami tanggung jawab pekerjaan saya secara menyeluruh	12	37.5	19	59.4	1	3.1	0	0.0	0	0.0
7.	Saya sering memberikan ide atau masukan tanpa harus diminta terlebih dahulu	13	40.6	13	40.6	6	18.8	0	0.0	0	0.0
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu instruksi langsung dari atasan	14	43.8	17	53.1	1	3.1	0	0.0	0	0.0
9.	Saya berusaha mencari solusi sendiri terlebih dahulu ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan	8	25.0	17	53.1	7	21.9	0	0.0	0	0.0

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel 4.6, yaitu variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa pernyataan yang dominan direspon oleh responden atau karyawan TVRI Stasiun Lampung bagian Umum dan SDM, terdapat pada pernyataan nomor 2. (Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terorganisir dan sistematis), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Setuju” sebanyak 21 responden atau 65.6%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden atau 3.1% yang terdapat pada pernyataan nomor 4 (Saya merasa pengetahuan saya cukup untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan sehari-hari).

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkap konsep yang hendak diukur. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 25.

Tabel 4. 7
Hasil Uji
Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Keterangan
X1.1	0.619	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X1.2	0.719	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X1.3	0.529	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X1.4	0.378	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X1.5	0.633	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X1.6	0.416	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X1.7	0.498	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X1.8	0.634	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X1.9	0.364	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan table 4.7 Pada variabel X1 (Komitmen Organisasi) yang terdiri dari 9 item pernyataan (X1.1–X1.9), seluruh item menunjukkan r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0.2960). Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Keterangan
X2.1	0.361	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X2.2	0.740	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X2.3	0.450	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X2.4	0.351	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X2.5	0.631	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X2.6	0.366	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X2.7	0.546	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X2.8	0.478	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
X2.9	0.546	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan table 4.8 pada variabel X2 (Budaya Organisasi) yang juga terdiri dari 9 item (X2.1–X2.9), menunjukkan hasil yang serupa. Nilai korelasi berkisar antara 0.351 sampai 0.740, seluruhnya melebihi batas minimum r tabel, Dengan demikian, seluruh item dalam variabel

budaya organisasi juga dapat dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Y1	0.644	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
Y2	0.424	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
Y3	0.847	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
Y4	0.634	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
Y5	0.375	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
Y6	0.475	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
Y7	0.627	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
Y8	0.547	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID
Y9	0.710	0.2960	r _{hitung} >r _{tabel}	VALID

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan table 4.9 pada variabel Y (Kinerja Karyawan), sebanyak 9 item (Y1–Y9) juga menunjukkan hasil yang memuaskan. semua r hitung menunjukkan lebih besar dari 0.2960. Bahkan beberapa item seperti Y3 dan Y9 menunjukkan korelasi yang sangat tinggi, yaitu > 0.700, yang menunjukkan bahwa item tersebut sangat kuat dalam merefleksikan kinerja karyawan. Dengan demikian, semua butir pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran ulang pada waktu dan kondisi yang sama. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach (*Cronbach's Alpha*), di mana suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai alpha yang dihasilkan $\geq 0,60$. Semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas instrumen semakin tinggi. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 25.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,707	0,600 - 0,800	Cukup
Budaya Organisasi (X2)	0,851	0,800 – 1,00	Tinggi
Kinerja Karyawan (X3)	0,794	0,600 - 0,800	Cukup

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Hasil uji reliabilitas pada table 4.10 untuk variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,707 dengan tingkat reliabel cukup. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,851 dengan tingkat reliabel tinggi. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,794 dengan tingkat reliabel cukup. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel ini dinyatakan layak dalam penelitian ini.

4.4 Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap nilai *unstandardized residual*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih dari 0,05, maka data residual dianggap terdistribusi normal.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity*. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dikatakan linear.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Deviation from Linearity	26.469	9	2.941	.374	.935

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Hasil uji linearitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* adalah sebesar 0,935 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah linear.

4.4.3 Uji MultiKolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak akurat. Untuk mendeteksi multikolinearitas, digunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Keterangan
	Tolerance	VIF		
Komitmen Organisasi (X1)	0,893	1.120	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	0,893	1.120	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13, nilai Tolerance untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah 0,893, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,120. Karena kedua nilai memenuhi kriteria ($\text{Tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Metode Analisis Data

4.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 14
Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.229	7.104
Komitmen Organisasi (X1)	0.400	0.145
Budaya Organisasi (X2)	0.601	0.166

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji data pada tabel 4.14 dengan menggunakan uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0.229+0.400X_1+0.601X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 0.229 berarti bahwa jika variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) diasumsikan tidak ada atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap akan memiliki nilai sebesar 0.229 satuan.
2. Nilai koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0.400 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.400 satuan.
3. Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.601 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.601 satuan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 15

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	thitung	tabel	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi (X_1)	0,000	0,05	2.751	1.697	sig < 0,05 (Alpha) thitung > tabel	Ho ditolak dan Ha diterima
Budaya Organisasi (X_2)	0,001	0,05	3.610	1.697	sig < 0,05 (Alpha) thitung > tabel	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen Organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.751 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0.000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3.610 dengan tingkat signifikansi 0.001, yang juga lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa baik variabel Komitmen Organisasi maupun Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di TVRI Stasiun Lampung.

4.6.2 Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi, berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 16

Hasil Uji Simultan (F)

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	15.170	3.34	Fhitung > Ftabel	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 15.170 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari batas signifikan yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.05 dan $df_1 = k-1$ (3-1) dan $df_2 = n-k-1$ (32-2-1) = $F(3,34)$ jadi nilai Fhitung > F_{tabel} yaitu $15.170 > 3,34$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di TVRI Stasiun Lampung.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung $2.751 > ttabel 1.697$, demikian disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) TVRI Stasiun Lampung. Menurut Robbins (Ginanjar et al., 2021) Komitmen organisasi adalah kondisi ketika karyawan mendukung tujuan organisasi dan ingin tetap menjadi anggotanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Daharing et al., 2022) Dengan judul Pengaruh knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI) Kendari. Hasil penelitian menunjukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung $3.610 > ttabel 1.697$, demikian disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) TVRI Stasiun Lampung. Menurut Robbins & Judge (2019:355) Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti atau pemahaman bersama yang dilakukan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya Hasil penelitian yang dilakukan

oleh (Rahmawati & Kusuma, 2024) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu $15.170 > 3,34$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) TVRI Stasiun Lampung. Menurut Mangkunegara (Budiantara *et al.*, 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Restiani Widjaja, Y., Reza, M., & Nurdin, S. (2022). dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Harian Umum Galamedia Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.