

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data`**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal dengan *Reward* sebagai Variabel Moderating pada Rumah Sakit Umum di Kabupaten Tulang Bawang”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari kuesioner yang di berikan pada pegawai dan staff yang berkerja di Rumah Sakit Umum di Tulang Bawang.

##### **4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

Penelitian ini mengambil sampel pada pegawai dan staff yang bekerja di Rumah Sakit Umum di Kabupaten Tulang Bawang. Pada penelitian ini data yang diperoleh dari pegawai dan staff yang bekerja di Rumah Sakit Umum di Kabupaten Tulang Bawang.

##### **4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Terdapat 2 (Dua) Rumah Sakit yang menerima untuk dijadikan sebagai tempat penelitian sehingga penulis melakukan penyebaran 60 kuesioner untuk diberikan kepada responden, 30 kuesioner untuk Rumah Sakit Umum Daerah Menggala dan 30 kuesioner untuk Rumah Sakit Umum Penawar Medika Tulang Bawang.

**Tabel 4.1**  
**Pengumpulan Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Kuesioner</b>	<b>Presentase</b>
Kuesioner yang disebarkan	60	60%
Kuesioner yang rusak	10	10%
Kuesioner yang diolah	50	50%
N Sampel	50	
Tingkat Pengembalian	50%	

Berdasarkan table 4.1 dalam proses mendapatkan sampel penelitian dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 60 kuesioner, dari hasil tabel tersebut 50 kuesioner terisi, sedangkan 10 kuesioner rusak. Sehingga tingkat responden rate yang didapati adalah 50%.

### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin**

<b>Identitas Responden</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	38%
	Perempuan	31	62%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 19 orang atau sekitar 38% dan jumlah responden perempuan yang berjumlah 31 orang atau sekitar 62%.

## 4.2 Uji Kualitas Data

### 4.2.1 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. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai  $r$  hitung yang dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel, jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka item-item pertanyaan yang terdapat pada masing-masing variabel tersebut dinyatakan *valid*. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil uji validitas kuesioner seperti pada berikut:

#### 4.2.1.1 Kinerja Karyawan

Kuesioner penelitian variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 item. Hasil perhitungan korelasi skor setiap butir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3**

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

No. Item	Variabel	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Y1	0,519	0,279	<i>Valid</i>

2	Y2	0,690	0,279	<i>Valid</i>
3	Y3	0,767	0,279	<i>Valid</i>
4	Y4	0,760	0,279	<i>Valid</i>
5	Y5	0,584	0,279	<i>Valid</i>

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner pada variabel Y memiliki nilai diatas 0,279 disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan dan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel kinerja karyawan (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4.2.1.2 Komitmen Organisasi

Kuesioner penelitian variabel komitmen organisasi terdiri dari 3 item. Hasil perhitungan korelasi skor setiap butir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4**

#### **Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)**

<b>No. Item</b>	<b>Variabel</b>	<b>rx<sub>y</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	X1.1	0,674	0,279	<i>Valid</i>
2	X1.2	0,626	0,279	<i>Valid</i>
3	X1.3	0,536	0,279	<i>Valid</i>

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner pada variabel X1 memiliki nilai diatas 0,279 disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan dan diterima. Sehingga dapat dikatakan

bahwa item angket variabel komitmen organisasi (X1) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4.2.1.3 Budaya Organisasi

Kuesioner penelitian variabel budaya organisasi terdiri dari 4 item. Hasil perhitungan korelasi skor setiap butir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)**

No. Item	Variabel	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	X2.1	0,709	0,279	<i>Valid</i>
2	X2.2	0,715	0,279	<i>Valid</i>
3	X2.3	0,630	0,279	<i>Valid</i>
4	X2.4	0,594	0,279	<i>Valid</i>

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner pada variabel X2 memiliki nilai diatas 0,279 disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan dan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel budaya organisasi (X2) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4.2.1.4 Pengendalian Internal

Kuesioner penelitian variabel pengendalian internal terdiri dari 5 item. Hasil perhitungan korelasi skor setiap butir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal (X3)**

No. Item	Variabel	$r_{xy}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	X3.1	0,620	0,279	<i>Valid</i>
2	X3.2	0,405	0,279	<i>Valid</i>
3	X3.3	0,568	0,279	<i>Valid</i>
4	X3.4	0,517	0,279	<i>Valid</i>
5	X3.5	0,628	0,279	<i>Valid</i>

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner pada variabel X3 memiliki nilai diatas 0,279 disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan dan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel pengendalian internal (X3) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4.2.1.5 Reward

Kuesioner penelitian variabel *reward* terdiri dari 4 item. Hasil perhitunga kolerasi skor setaipbutir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Reward (X4)**

No. Item	Variabel	$r_{xy}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	X4.1	0,853	0,279	<i>Valid</i>
2	X4.2	0,785	0,279	<i>Valid</i>
3	X4.3	0,669	0,279	<i>Valid</i>

4	X4.4	0,702	0,279	<i>Valid</i>
---	------	-------	-------	--------------

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner pada variabel X4 memiliki nilai diatas 0,279 disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan dan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel *reward* (X4) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach*. Hasil perhitungan koefesien reliabilitas untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**

#### Hasil Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.480	21

Pada tabel 4.5 Uji Reabilitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{\alpha \text{ cronbach}} > 0,4$ . Hal ini menunjukan bahwa kuesioner pada seluruh variabel tersebut adalah reliable.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan gambaran awal terhadap pola penyebaran variabel penelitian. Dengan tujuan untuk memberikan gambaran kondisi dan populasi penelitian yang bermanfaat dalam pembahasan sehingga dapat melihat nilai rata-rata (mean), nilai terendah (min), nilai tertinggi (max), dan penyimpangan data dari rata-rata (standar deviation). Hasil statistik deskriptif pada penelitian inidisajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	50	1	5	2.866667	1.714
Budaya Organisasi	50	1	5	3.86	2.549
Pengendalian Internal	50	1	5	2.98	3.072
Reward	50	1	5	3.04	3.073
Kinerja Karyawan	50	1	5	3.916	2.442
Valid N (listwise)	50				

1. Pada variabel komitmen organisasi (X1) menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan maksimum sebesar 5, mean sebesar 2,866667 dan standar deviasi sebesar 1,714 dengan jumlah sampel 50 sampel.



2. Pada variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan maksimum sebesar 5, mean sebesar 3,86 dan standar deviasi sebesar 2,549 dengan jumlah sampel 50 sampel.
3. Pada variabel pengendalian internal (X3) menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan maksimum sebesar 5, mean sebesar 2,98 dan standar deviasi sebesar 3,072 dengan jumlah sampel 50 sampel.
4. Pada variabel *reward* (X4) menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan maksimum sebesar 5, mean sebesar 3,04 dan standar deviasi sebesar 3,073 dengan jumlah sampel 50 sampel.
5. Pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan maksimum sebesar 5, mean sebesar 3,916 dan standar deviasi sebesar 2,442 dengan jumlah sampel 50 sampel.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui varians penggagu atau residual berdistribusi secara normal dan serta untuk menghindari adanya bias dalam model regresi. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistic non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dengan membuat hipotesis, apabila nilai signifikan lebih

besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.10**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12187346
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.035
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas meunjukkan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,200 > 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 didistribusi secara normal dan penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan uji parametik.

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefesien determinasi simultan dengan determinasi antar variabel. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antarvariabel independen (Ghozali, 2013). Maka uji jenis ini digunakan untuk penelitian dengan variabel independen dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Prosedur pengujian:

- a. Jika nilai  $VIF > 10.00$  maka ada gejala multikolineritas  
     Jika nilai  $VIF < 10.00$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
- b. Jika nilai  $Tolerance < 0,10$  maka ada gejala multikoliniertas  
     Jika nilai  $Tolerance > 0,10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

**Tabel 4.11**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi	0.736	1.359
Budaya Organisasi	0.938	1.066

Pengendalian Internal	0.705	1.419
Reward	0.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 pengujian multikolinieritas menunjukkan keseluruhan nilai *tolerance* variabel diatas 0,10 ( $>0,10$ ). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nilai keseluruhan variabel dibawah 10( $<10$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami multikolinieritas.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

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

**Tabel 4.12**

#### **Uji Heterokedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi	0,953	Tidak terjadi heterokedastisitas
Budaya Organisasi	0,591	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pengendalian Internal	0,160	Tidak terjadi heterokedastisitas
Reward	0,370	Tidak terjadi heterokedastisitas

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.12**

#### Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.500	3.286	
	Komitmen Organisasi	.037	.215	.026
	Budaya Organisasi	.451	.128	.471
	Pengendalian Internal	-.067	.123	-.084
	Reward	-.017	.104	-.021
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel 4.13 dari hasil koefisien adalah melihat persamaan regresi berganda dan pengujian hipotesis dengan statistik t untuk masing-masing variabel independen.

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Atau

$$13.500 = 0,037 (X_1) + 0,451 (X_2) + -0,067(X_3) + -0,017 (X_4) + e$$

- a. Koefesien regresi untuk komitmen organisasi ( $X_1$ ) = 0,037 menyatakan bahwa setiap penambahan peraturan dalam komitmen organisasi maka menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,037.
- b. Koefesien regresi untuk budaya organisasi ( $X_2$ ) = 0,451 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dalam budaya organisasi maka menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,451.
- c. Koefesien regresi untuk pengendalian internal ( $X_3$ ) = -0,067 menyatakan bahwa setiap kurangnya satu satuan dalam pengendalian internal maka menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,067.
- d. Koefesien regresi untuk *reward* ( $X_4$ ) = -0,017 menyatakan bahwa setiap kurangnya satu satuan dalam *reward* maka menurunkan kinerja karyawan sebesar - 0,017.

#### 4.5.2 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefesien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Nilai koefesien detreminasi adalah 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 (Ghozali, 2013). Hasil uji dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

**Koefesien Determinasi  $R^2$**

**Persamaan 1**

**Model Summary**

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

1	.494 <sup>a</sup>	.244	.195	2.191
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Budaya

Organisasi, Komitmen Organisasi

**Tabel 4.14**

**Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Persamaan 2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 <sup>a</sup>	.133	.077	2.347

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi\*Reward,

Komitmen Organisasi, Reward

Terlihat pada tabel 4.13 bahwa pada persamaan diketahui nilai R<sup>2</sup> adalah 0,494 hal tersebut berarti bahwa 49.4 % variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Pengendalian Internal (X3) memiliki nilai R<sup>2</sup> bisa dijadikan keyakinan mengenai data tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 50.6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dari hasil penelitian pada tabel 4.14 uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> adalah 0,365 hal tersebut berarti bahwa 36.5 % variabel Kinerja Karyawan (Y).





b. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4.962 dengan tingkat signifikansi 0,005. Sedangkan F tabel sebesar 2,57 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa model regresi dapat digunakan atau layak untuk memprediksi variabel kinerja karyawan karena  $\text{sig} < \alpha$  ( $\alpha=5\%$ ).

#### 4.5.4 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 independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

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

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji t**

**Persamaan 1**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>
---------------------------------

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.257	2.896	4.578	.000
	Komitmen Organisasi	.033	.212	.023	.875
	Budaya Organisasi	.454	.126	3.601	.001
	Pengendalian Internal	-.065	.121	-.537	.594
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

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

a. Pengujian komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung 0,158 lebih kecil dari t tabel 2,412. Dengan nilai signifikan  $0,875 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima artiya tidak terdapat pengaruh signifikan antarakomitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

b. Pengujian budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,601 lebih besar dari t tabel 2,412. Dengan nilai signifikan  $0,001 > 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artiya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

c. Pengujian pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai  $t$  hitung 0,537 lebih kecil dari  $t$  tabel 2,412. Dengan nilai signifikan  $0,594 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji  $t$**

**Persamaan 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	$t$	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.601	7.555		5.242	.000
	Komitmen Organisasi	-2.266	.868	-1.590	-2.609	.012
	Reward	-1.649	.629	-2.075	-2.621	.012
	Komitmen	.186	.072	2.626	2.583	.013
	Organisasi*Reward					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- d. Pengujian komitmen organisasi dengan *reward* sebagai variabel moderating terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ke empat ( $H_4$ ) menyatakan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai  $t$  hitung 2,583 lebih besar dari  $t$  tabel 2,412. Dengan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artiya variabel *reward* berpengaruh terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

**Tabel 4.18**

**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Komitmen Organisasi	Ditolak
H2	Budaya Organisasi	Diterima
H3	Pengendalian Internal	Ditolak
H4	<i>Reward</i>	Diterima

#### 4.6 Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi analisis untuk mengetahui apakah pengaruh komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan pengendalian internal (X3) dengan *reward* sebagai variabel moderating terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum di kabupaten tulang bawang.

##### 4.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis pertama ditolak.

Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Frengky (2019) yang menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi itu sendiri adalah sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang belum dimiliki oleh tiap karyawan Rumah Sakit Umum di Kabupaten Tulang Bawang.

#### **4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis kedua diterima secara positif sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum di Kabupaten Tulang Bawang. Semakin baik penerapan budaya organisasi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jaka Prawira (2015) yang menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi itu sendiri merupakan system nilai-nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan yang berfungsi sebagai system perekat dan

dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pengendalian internal (X3) mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak sehingga pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum di Kabupaten Tulang Bawang. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Mewa Hara (2016) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.4 Pengaruh *Reward* sebagai Variabel Moderasi Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis antara *reward* terhadap kinerja karyawan telah membuktikan bahwa *reward* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan variabel *reward* berpengaruh terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Reward terbukti sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Frengky (2019) yang menunjukkan bahwa variabel *reward* tidak terbukti sebagai variabel moderasi pada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukannya

komitmen organisasi untuk memberikan perhatian khusus terhadap prestasi karyawan dengan memberikan *reward* dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa system *reward* terbukti dapat memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum di Kabupaten Tulang Bawang.