

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi merupakan gambaran mengenai data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Data ini digunakan untuk melakukan proses selanjutnya (menguji hipotesis). Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Gambaran umum mengenai pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1.</b>	<b>Pria</b>	<b>37</b>	<b>55,22</b>
<b>2.</b>	<b>Wanita</b>	<b>30</b>	<b>44,78</b>
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 37 orang (55,22%) dan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 30 orang (44,78%) dengan demikian dapat diartikan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin pria.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran umum mengenai pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	15	22,39
2.	D3	7	10,45
3.	S1	34	50,75
4.	S2	11	16,4
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 34 orang atau 50,75% dari total keseluruhan responden yang berjumlah 67 orang dengan total persentase sebesar 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran umum mengenai pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang dari 1 tahun	11	16,4
2.	Kurang dari 2 tahun	15	22,4
3.	Kurang dari 3 tahun	27	40,3
4.	Lebih dari 3 tahun	14	20,9
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden dengan lama kerja kurang dari tiga tahun lebih banyak sekitar 27 pegawai atau 40,3% disbanding masa kerja yang lain. Sedangkan pegawai dengan lama kerja kurang satu tahun lebih sedikit yaitu hanya 11 pegawai atau 16,4%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang disebarkan kepada responden yang berjumlah 67 orang adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa terikat secara emosional dengan organisasi atau instansi tempat bekerja	14	20,9	32	47,8	18	26,9	3	4,5	0	0
2	Menjadi bagian dari organisasi atau instansi ini merupakan sebuah kebanggaan	21	31,3	25	37,3	18	26,9	3	4,5	0	0
3	Masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan yang harus diselesaikan bersama	15	22,4	31	46,3	19	28,4	2	3,0	0	0
4	Memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap instansi	9	13,4	38	56,7	15	22,4	3	4,5	2	3,0
5	Saat ini, bertahan dalam instansi merupakan sebuah kebutuhan	15	22,4	32	47,8	20	29,9	0	0	0	0
6	Bahagia apabila menghabiskan sisa karir di organisasi atau	8	11,9	28	41,8	25	37,3	6	9,0	0	0

	instansi ini										
7	Sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	10	14,9	23	34,3	22	32,8	8	11,9	4	6,0
8	Memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi atau instansi ini	15	22,4	34	50,7	16	23,9	2	3,0	0	0
9	Instansi ini layak untuk mendapatkan kesetiaan	13	19,4	31	46,3	22	32,8	1	1,5	0	0
10	Setia pada instansi merupakan suatu bentuk kewajiban moral	10	14,9	22	32,8	22	32,9	10	14,9	3	4,5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi mendapatkan hasil pernyataan sangat setuju paling tinggi yang diperoleh dari pegawai adalah “Menjadi bagian dari organisasi atau instansi ini merupakan sebuah kebanggaan” sebanyak 21 responden atau 31,3%. Sedangkan pernyataan yang rendah dari responden adalah “Sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain” sebanyak 4 atau 6,0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang ada saat ini sangat menarik	6	9,0	23	34,3	32	47,8	4	6,0	2	3,0
2	Penempatan pada pekerjaan yang diberikan sudah sesuai	11	16,4	23	34,3	24	35,8	9	13,4	0	0

	dengan keahlian										
3	Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dipikul	15	22,4	22	32,8	25	37,3	5	7,5	0	0
4	Instansi memberikan gaji tepat pada waktunya	10	14,9	29	43,3	23	34,3	4	6,0	1	1,5
5	Atasan selalu memberi arahan dan bantuan dengan baik	6	9,0	19	28,4	34	50,7	5	7,5	3	4,5
6	Komunikasi antar pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	10	14,9	23	34,3	27	40,3	7	10,4	0	0
7	Hubungan yang terjalin dengan rekan kerja semuanya baik	14	20,9	25	37,3	22	32,8	6	9,0	0	0
8	Saling menghormati antar pegawai yang terjalin dengan baik	7	10,4	23	34,3	23	34,3	10	14,9	4	6,0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja mendapatkan hasil pernyataan sangat setuju paling tinggi yang diperoleh dari pegawai adalah “Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dipikul” sebanyak 15 responden atau 22,4%. Sedangkan pernyataan yang rendah dari responden adalah “Saling menghormati antar pegawai yang terjalin dengan baik” sebanyak 4 atau 6,0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan (cahaya matahari dan listrik) yang terdapat di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	17	25,4	22	32,8	21	31,3	7	10,4	0	0
2	Cahaya penerangan (listrik) memancar dengan baik dan tidak menyilaukan mata	10	14,9	29	43,3	23	34,3	4	6,0	1	1,5
3	Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising lalu lalang kendaraan	6	9,0	19	28,4	34	50,7	5	7,5	3	4,5
4	Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin	10	14,9	23	34,3	27	40,3	7	10,4	0	0
5	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	13	19,4	25	37,3	22	32,8	7	10,4	0	0
6	Ventilasi yang ada di ruang kerja pegawai berfungsi dengan baik	23	34,3	28	41,8	14	20,9	2	3,0	0	0
7	Saya merasa keamanan di lingkungan kantor sudah terjamin	0	0	23	34,3	34	50,7	10	14,9	0	0
8	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor membuat saya bekerja dengan tenang	0	0	22	32,8	27	40,3	16	23,9	2	3,0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja mendapatkan hasil pernyataan sangat setuju paling tinggi yang diperoleh dari

pegawai adalah “Ventilasi yang ada diruang kerja pegawai berfungsi dengan baik” sebanyak 23 responden atau 34,3%. Sedangkan pernyataan yang rendah dari responden adalah “Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising lalu lalang kendaraan” sebanyak 3 atau 4,5% yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart yang ditentukan	8	11,9	38	56,7	16	23,9	3	4,5	2	3,0
2	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu	21	31,3	27	40,3	18	26,9	1	1,5	0	0
3	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	17	25,4	24	35,8	20	29,9	6	9,0	0	0
4	Menyelesaikan setiap pekerjaan yang lebih baik dari standart	13	19,4	24	35,8	21	31,3	8	11,9	1	1,5
5	Pekerjaan yang diselesaikan minim disalahkan oleh atasan	19	28,4	20	29,9	24	35,8	3	4,5	1	1,5
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh instansi	25	37,3	18	26,9	18	26,9	6	9,0	0	0
7	Terlambat masuk kerja merupakan hal yang tidak disiplin	11	16,4	20	29,9	29	43,3	6	9,0	1	1,5
8	Masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah diterapkan	6	9,0	23	34,3	32	47,8	4	6,0	2	3,0

	oleh instansi										
9	Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja merupakan cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	16,4	23	34,3	24	35,8	9	13,4	0	0
10	Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas setiap bersama	15	22,4	22	32,8	25	37,3	5	7,5	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa variabel Kinerja mendapatkan hasil pernyataan sangat setuju paling tinggi yang diperoleh dari pegawai adalah “Mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh instansi “sebanyak 25 responden atau 37,3%. Sedangkan pernyataan yang rendah dari responden adalah “Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja merupakan cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.” sebanyak 9 atau 13,4% yang menyatakan tidak setuju.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden akan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)**  
**Berdasarkan Tabel *Correlations***

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,025	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel komitmen organisasi (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)**  
**Berdasarkan Tabel *Correlations***

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**  
**Berdasarkan Tabel *Correlations***

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X3) dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**  
**Berdasarkan Tabel *Correlations***

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,022	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka kemudian pengujian melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X dan variabel Y. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 dengan penggunaan rumus *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

**Tabel 4.12**

#### **Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,0199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2014, p.115)

Berdasarkan tabel 4.12 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Tabel *Reliability Statistics***

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,640	Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	0,798	Tinggi
Lingkungan Kerja (X3)	0,792	Tinggi
Kinerja (Y)	0,619	Tinggi

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,798 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kinerja (X3) sebesar 0.619.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : Model regresi berbentuk linier.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Tabel *Anova***

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,949	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kepuasan Kerja (X2)	0,758	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja (X3)	0,442	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,949 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima, nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,758 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,442 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Ho : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen.  
Ha : Terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Multikolinieritas Berdasarkan Tabel *Collinearity Statistics***

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,773	1,293	Ho diterima
Kepuasan Kerja (X2)	0,854	1,171	Ho diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,839	1,192	Ho diterima

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan *Tolerance* pada semua variabel independen diperoleh nilai *Tolerance*  $> 0,1$  maka Ho diterima

dan  $H_0$  ditolak yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki  $VIF > 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk mengetahui hubungan secara linier pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Berdasarkan Tabel Model *Summary***

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,779	0,606

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,779 yang berarti bahwa tingkat hubungan antara Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,606 artinya bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0,606 atau 60.6%. Sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Berdasarkan Tabel *Coefficients***

	<b>B</b>	<b>Std.Error</b>
Constanta	4,271	3,784
Komitmen Organisasi (X1)	0.215	0.087
Kepuasan Kerja (X2)	0.137	0.112
Lingkungan Kerja (X3)	0.764	0.158

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,271 + 0.215 X_1 + 0.137 X_2 + 0.764 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error trem/ unsur kesalahan

X1= Komitmen Organisasi

X2= Kepuasan Kerja

X3= Lingkungan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 4,271 menyatakan bahwa kinerja pegawai pada pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran adalah sebesar 4,271 apabila komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1 = 0.215 menyatakan bahwa setiap penambahan kedisiplinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bapeda Kabupaten Pesawaran sebesar 0.215 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0.137 menyatakan bahwa setiap penambahan pengalaman kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bapeda Kabupaten Pesawaran sebesar 0.137 satuan.

- d. Koefisien regresi untuk  $X_3 = 0.764$  menyatakan bahwa setiap penambahan pengalaman kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bapeda Kabupaten Pesawaran sebesar 0.764 satuan

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- Jika nilai  $sig < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika nilai  $sig > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima

Hipotesis

$H_0$  : Koefisien regresi tidak signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bapeda Kabupaten Pesawaran

$H_a$  : Koefisien regresi signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bapeda Kabupaten Pesawaran

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji Koefisien Regresi Berdasarkan Tabel *Coefficients*

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	3,662	1,670	0,001	Berpengaruh
Kepuasan Kerja (X2)	6,765	1,670	0,000	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X3)	8,910	1,670	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2017

#### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas didapat perhitungan pada komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,662 sedangkan nilai t tabel dengan rumus  $(0,05/2 ; 67-3-1) = (0,025 ; 63)$  adalah 1,670 jadi  $t_{hitung} (3,662) > t_{tabel}$



(1,670), dengan demikian  $H_0$  ditolak menerima  $H_a$ , sehingga di simpulkan bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Bapeda Kabupaten Pesawaran.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan perhitungan pada komitmen organisasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 6,765 sedangkan nilai  $t$  tabel dengan rumus  $(0,05/2 ; 67-3-1) = (0,025 ; 63)$  adalah 1,670 jadi  $t$  hitung (6,765) >  $t$  tabel (1,670), dengan demikian  $H_0$  ditolak menerima  $H_a$ , sehingga di simpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Bapeda Kabupaten Pesawaran

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan perhitungan pada lingkungan kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 8,910 sedangkan nilai  $t$  tabel dengan rumus  $(0,05/2 ; 67-3-1) = (0,025 ; 63)$  adalah 1,670 jadi  $t$  hitung (8,910) >  $t$  tabel (1,670), dengan demikian  $H_0$  ditolak menerima  $H_a$ , sehingga di simpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Bapeda Kabupaten Pesawaran.

### **4.5.2 Hasil Uji F**

Dengan kriteria :

1. Jika  $f$  hitung >  $f$  tabel dengan rumus  $(k; n-k)$  dan  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak  
Jika  $f$  hitung <  $f$  tabel dengan rumus  $(k; n-k)$  dan  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka  $H_a$  diterima  
Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka  $H_a$  ditolak

Hipotesis :

$H_0$  : Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Bapeda Kabupaten Pesawaran

Ha : Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji F Berdasarkan Tabel Anova**

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)	32,337	2,75	0,000	Berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai f hitung sebesar 32,337 sedangkan nilai f tabel dengan rumus  $(k; n-k)$   $(3; 67-3)$   $(3; 64)$  adalah 2,75 jadi f hitung  $(32,337) > f$  tabel  $(2,75)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak menerima  $H_a$ , sehingga di simpulkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Hasil Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen dapat terbentuk karna adanya keterikatan antara pegawai terhadap organisasinya melalui ikatan emosional serta keterikatan lainnya. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Hipotesis ini membenarkan terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurandini (2014) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terkait dengan fenomena yang ada mengenai kurangnya rasa ikut memiliki pegawai terhadap instansi. Ditunjukkan dengan adanya informasi yang diberikan oleh kepala Bapeda Kabupaten Pesawaran bahwa pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai

pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga menyebabkan rasa ikut memiliki yang ada dalam diri pegawai terhadap instansi rendah. Dan masih tingginya tingkat absensi pegawai di Bapeda Kabupaten Pesawaran yang mengindikasikan bahwa tingkat komitmen pegawai masih rendah. Penelitian terdahulu maupun terkini, mendukung hubungan positif antara komitmen organisasi dan keluaran yang diharapkan. Seperti kinerja yang tinggi, turnover yang rendah dan tingkat absensi yang rendah (Luthans dalam Nuraeni dan Ekawati, 2013). Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Luthans (2006, p.87) mengungkapkan bahwa pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) pegawai. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun akan lebih rendah dengan loyalitas yang kurang terhadap instansi. Dengan demikian, peran instansi dalam meningkatkan komitmen pegawai dirasa perlu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **4.6.2 Hasil Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Menurut Luthans (2006, p.243) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja memberikan dampak baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTPN III di Sumatera Utara. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya baik secara kualitas dan kuantitasnya serta dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran masih terbilang rendah, dari hasil

yang didapat melalui kuesioner yang di sebar kepada para pegawai. Terlihat bahwa beberapa item pernyataan yang mewakili kepuasan kerja pegawai mendapat respon yang kurang dari para pegawai, terutama pada hal kondisi kerja maupun gaji. Kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih dalam guna memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan yang diciptakan. Prestasi kerja yang baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasaan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasaan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut.

#### **4.6.3 Hasil Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan hal pertama yang perlu diperhatikan. meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sedarmayanti dalam Hendri Rosa (2015, p.189) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan tentang lingkungan kerja yang dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh Hendri Rosa (2015). Peran lingkungan kerja nyata nya dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja yang di hasilkan oleh pegawai, lingkungan yang terdapat di Bapeda Kabupaten Pesawaran terbilang cukup baik namun masih perlu peninjauan kembali terkait mengenai kurangnya perhatian tentang penataan ruang, dan sirkulasi udara yang menyebabkan kurangnya kenyamanan kerja para pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini, instansi perlu melakukan peningkatan dan perbaikan terkait masalah diatas. Sehingga membuat para

pegawai lebih maksimal dalam menyelesaikan segala tugas dan kewajibannya dalam perusahaan.

#### **4.6.4 Hasil Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen pegawai dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja (Fuad mas'ud dalam Mulayanto, 2009). Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang perlu dicapai sebelum seorang pegawai memiliki komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga komitmen organisasi juga memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2011) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai, didapat hasil yang selaras dengan pernyataan diatas bahwa kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak hanya pada kedua aspek tersebut, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. lingkungan kerja merupakan hal pertama yang perlu diperhatikan. meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja (Hendri Rosa, 2015) Sehingga membuat para pegawai lebih maksimal dalam menyelesaikan segala tugas dan kewajibannya dalam perusahaan. Diperkuat dengan adanya penelitian tentang lingkungan kerja yang dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh Hendri Rosa (2015). Berdasarkan nilai koefisien determinan R square sebesar 0,606 (60,6%) yang berarti bahwa kinerja dipengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.