

## **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 usia, pendidikan dan lama kerja.

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

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan berjumlah 39 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>No.</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1.</b>	25 – 30	30	76.9
<b>2.</b>	31 – 35	7	17.9
<b>3.</b>	36 – 40	2	5.1
<b>Total</b>		<b>39</b>	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 25-30 tahun artinya responden didominasi oleh usia 21-30 tahun sebanyak 30 Orang.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	33	84.6
2.	S1	5	10.3
3.	S2	1	5.1
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 33 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	1-3 Tahun	28	71.8
2.	4-6 Tahun	10	25.6
3.	7-10 Tahun	1	2.6
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 1-3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 28 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 39 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X1)**

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS (5)		S (4)		RG (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.	17	43.6	16	41.0	6	15.4	0	0.0	0	0.0
2.	Anggota melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.	12	30.8	24	61.5	3	7.7	0	0.0	0	0.0
3.	Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.	10	25.6	24	61.5	5	12.8	0	0.0	0	0.0
4.	Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.	7	17.9	17	43.6	11	28.2	3	7.7	1	2.5
5.	Anggota kelompok saling membantu.	9	23.1	21	53.8	9	23.1	0	0.0	0	0.0
6.	Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.	10	25.6	18	46.2	11	28.2	0	0.0	0	0.0
7.	Anggota selalu berinovasi menemukan hal-hal baru yang berguna.	10	25.6	20	51.3	8	20.5	1	2.6	0	0.0
8.	Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.	10	25.6	16	41.0	11	28.2	2	5.1	0	0.0
9.	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.	8	20.5	23	59.0	8	20.5	0	0.0	0	0.0

10.	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.	7	17.9	23	59.0	9	23.1	0	0.0	0	0.0
-----	---	---	------	----	------	---	------	---	-----	---	-----

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 39 responden, pernyataan 1 mengenai “Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 43,6%. Sedangkan pernyataan 10 mengenai “Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.” mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang atau 17,9 %.

**Tabel 4.5**

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

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS (5)		S (4)		RG (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.	4	10.3	28	71.9	7	17.9	0	0.0	0	0.0
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.	5	12.8	28	71.8	6	15.4	0	0.0	0	0.0
3.	Pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan	6	15.4	28	71.8	5	12.8	0	0.0	0	0.0
4.	Gaji selalu diberikan tepat waktu	11	28.2	26	66.7	2	5.1	0	0.0	0	0.0

5.	Perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti	4	10.3	28	71.8	7	17.9	0	0.0	0	0.0
6.	Sistem promosi di organisasi terlaksana dengan adil	3	7.7	32	82.1	4	10.3	0	0.0	0	0.0
7.	Pimpinan selalu membantu karyawan dalam mengerjakan tugas yang sulit	7	17.9	26	66.7	6	15.4	0	0.0	0	0.0
8.	Pimpinan selalu memotivasi karyawan dalam bekerja	5	12.8	18	46.2	11	28.2	5	12.8	0	0.0
9.	Tidak pernah kesulitan dalam bekerja sama dalam tim	6	15.4	25	64.1	6	15.4	2	5.1	0	0.0
10.	Pekerjaan yang diberikan organisasi sangat menarik	10	25.6	22	56.4	7	17.9	0	0.0	0	0.0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 39 responden pernyataan 4 mengenai “Gaji selalu diberikan tepat waktu”, mendapat respon tertinggi yaitu 11 orang atau 28,2% dengan menjawab setuju, sedangkan pernyataan 6 mengenai “Sistem promosi di organisasi terlaksana dengan adil” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 7,7 %.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Komitmen Kerja Karyawan (Y)**

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS (5)		S (4)		RG (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Menganggap masalah dalam organisasi ini sebagai masalah Individu	15	38.5	19	48.7	5	12.8	0	0.0	0	0.0
2.	Sangat bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini	8	20.5	21	53.8	8	20.5	2	5.1	0	0.0
3.	Merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	14	35.9	14	35.9	7	17.9	4	10.3	0	0.0
4.	Alasan utama untuk tetap bekerja, adalah karena loyalitas itu penting	11	28.2	14	35.9	10	25.8	4	10.3	0	0.0
5.	Selalu setia pada organisasi.	8	20.5	21	53.8	9	23.1	1	2.6	0	0.0
6.	Bertahan dalam organisasi ini adalah sebuah kebutuhan	8	20.5	17	43.6	10	25.6	4	10.3	0	0.0
7.	Akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini	7	17.9	23	59.0	9	23.1	0	0.0	0	0.0
8.	Organisasi ini pantas mendapatkan kesetiaan	5	12.8	26	66.7	8	20.5	0	0.0	0	0.0
9.	Mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi	14	35.9	18	46.2	7	17.9	0	0.0	0	0.0

10.	Bertahan di organisasi ini karena adanya hubungan baik antar sesama karyawan	9	23.1	21	53.8	8	20.5	1	2.6	0	0.0
-----	--	---	------	----	------	---	------	---	-----	---	-----

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 39 responden pernyataan 1 mengenai “Menganggap masalah dalam organisasi ini sebagai masalah Individu” mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebesar 15 orang atau 38,5%, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Organisasi ini pantas mendapatkan kesetiaan” mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang atau 12,8 %.

## 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 di uji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Oganisasi (X1)**

<b>Pernyata</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,768	0,631	Valid
Pernyataan 2	0,737	0,631	Valid
Pernyataan 3	0,737	0,631	Valid
Pernyataan 4	0,868	0,631	Valid
Pernyataan 5	0,695	0,631	Valid
Pernyataan 6	0,749	0,631	Valid
Pernyataan 7	0,752	0,631	Valid
Pernyataan 8	0,868	0,631	Valid
Pernyataan 9	0,894	0,631	Valid
Pernyataan 10	0,764	0,631	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.631), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,894 dan paling rendah 0,695. Dengan demikian seluruh item pernyataan Budaya Organisasi dinyatakan valid.



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Kepuasan Kerja Karyawan (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,768	0,631	Valid
Pernyataan 2	0,686	0,631	Valid
Pernyataan 3	0,732	0,631	Valid
Pernyataan 4	0,786	0,631	Valid
Pernyataan 5	0,740	0,631	Valid
Pernyataan 6	0,844	0,631	Valid
Pernyataan 7	0,766	0,631	Valid
Pernyataan 8	0,828	0,631	Valid
Pernyataan 9	0,738	0,631	Valid
Pernyataan 10	0,848	0,631	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variable Kepuasan Kerja Karyawan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,631), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,848 dan paling rendah 0,686. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,907	0,631	Valid
Pernyataan 2	0,806	0,631	Valid
Pernyataan 3	0,754	0,631	Valid
Pernyataan 4	0,798	0,631	Valid
Pernyataan 5	0,920	0,631	Valid
Pernyataan 6	0,927	0,631	Valid
Pernyataan 7	0,920	0,631	Valid
Pernyataan 8	0,833	0,631	Valid
Pernyataan 9	0,887	0,631	Valid
Pernyataan 10	0,755	0,631	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil table 4.9 hasil uji validitas variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komitmen Kerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.631), dimana nilai  $r_{hitung}$  tertinggi 0,927 dan paling rendah 0,754. Dengan demikian seluruh item pernyataan Komitmen Kerja Karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument kuesioner dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 (Statistical Programd Service Solution) yang akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien. Dari pengolahan data diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Daftar Interpretasi Koefisien**

<b>Koefisien r</b>	<b>Realibilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber :Sugiyono (2016 : 87)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,753	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	0,760	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi
Komitmen kerja Karyawan (Y)	0,762	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dikonsultasi kan pada daftar interpretasi koefisien, maka dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi (X1) dengan nilai alpha (Cronbach Alpha) sebesar 0,753 memiliki tingkat reliabilitas Sangat Tinggi, variabel Kepuasan Kerja karyawan (X2) dengan nilai sebesar 0,760 memiliki tingkat reliabilitas Sangat Tinggi dan variabel Komitmen kerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,762 memiliki tingkat reliabilitas Sangat Tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linier

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Rumusan hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak apabila  $\text{sig} < \alpha 0,05$  yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila  $\text{sig} > \alpha 0,05$  yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

No.	Variabel	Sig	alpha	keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1) Komitmen Kerja Karyawan (Y)	0,370	Sig > Alpha	Linier
2.	Kepuasan Kerja Karyawan (X2) Komitmen Kerja Karyawan (Y)	0,874	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Komitmen Kerja kariawan (Y) sebesar 0,370 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,874 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Dengan demikian maka  $\text{sig} > \alpha$  maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk Linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflating Factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Mengukur Multikoloniaritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi, Jika besar  $VIF < 10$  atau mendekati 1 maka mencerminkan tidak ada gejala Multikolinearitas.

Prosedur pengujian:

- Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinearitas  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinearitas
- Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinearitas  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinearitas
- Pengujian multikolinearitas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0,530	<i>Tolerance</i> $> 0,1$	1,888	VIF $< 10$	Tidak ada gejala
2.	Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	0,530	<i>Tolerance</i> $> 0,1$	1,888	VIF $< 10$	Tidak ada gejala

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada Budaya Organisasi (X1) sebesar  $1,888 < 10$  atau nilai *Collinierrity Tolerance*  $0,530 > 0,1$ , untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2) nilai VIF sebesar  $1,888 < 10$  atau nilai *CollinierrityTolerance*  $0,530 > 0,1$ . Maka dari data-data yang diperoleh dari 39 kuesioner jawaban responden yang

menjadi sampel dalam penelitian ini, bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinearitas terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel independen (X1,X2).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

**Tabel 4.14**  
**Hasil Perhitungan Coefficient Regresi**

Variabel	B
(Constant)	-2,111
Budaya Organisasi	0,597
Kepuasan Kerja Karyawan	0,431

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = -2.111 + 0,597 (X_1) + 0,431 (X_2)$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah Komitmen Kerja Karyawan sebesar 2.111 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.

2. Koefisien (X1)

Setiap penambahan 1 satuan variabel (X1) maka (Y) akan bertambah sebesar 0,597 satuan.

### 3. Koefisien (X2)

Setiap penambahan 1 satuan variabel (X2) maka (Y) akan bertambah sebesar 0,431 satuan.

Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui besar pengaruh (X1) terhadap (Y) adalah 0,487 dan berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui besar pengaruh (X2) terhadap (Y) adalah 0,285.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Model Summary**

Variabel	R	R Square
Budaya Organisasi (X1)	0,713	0,509
Kepuasan Kerja Karyawan (X2)		
Komitmen Kerja Karyawan (Y)		

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,509 (50,9 %) Komitmen Kerja karyawan (Y) dipengaruhi Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan kerja Karyawan (X2) dan selebihnya 48,1 % dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan secara bersama terhadap Komitmen kerja karyawan adalah sebesar 0,713 (71,3 %).

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Ho = Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)

Ha = Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)

Kriteria Pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.

**Tabel 4.16**

#### Hasil Uji t Budaya Organisasi

Variabel	t Hitung	Kondisi	t Tabel	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	5,677	$t_{hitung} > t_{tabel}$	1,687	$5,677 > 1,687$	Ho ditolak

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel terikat Komitmen Kerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan (df) =  $n-2 = 39-2 = 37$ , taraf nyata = 5% sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.687.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 hasil uji t, dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  Variabel bebas Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel terikat Komitmen Kerja Karyawan (Y) sebesar 5,677. dengan demikian  $t_{hitung} 5,677 > t_{tabel} 1.687$  dan nilai sig (0,00) < 0,05 yang artinya Ho ditolak.



Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) di Radar TV Lampung.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X2) Komitmen kerja karyawan (Y)

Ho = Kepuasan kerja karyawan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)

Ha = Kepuasan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)

Kriteria Pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

**Tabel 4.17**

### Hasil Uji t Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	t Hitung	Kondisi	t Tabel	Kondisi	Simpulan
Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	4,795	$t_{hitung} > t_{tabel}$	1,687	$4,795 > 1,687$	Ho ditolak

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap variabel terikat Komitmen Kerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan (df) =  $n-2 = 39-2=37$ , taraf nyata = 5% sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.687.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 hasil uji t, dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  Variabel bebas Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap variabel terikat Komitmen Kerja Karyawan (Y) sebesar 4,795. dengan demikian  $t_{hitung} 4,795 > t_{tabel} 1.687$  dan nilai sig (0,00) < 0,05 yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) di Radar TV Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

$H_0$  = Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan kerja karyawan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)

$H_a$  = Budaya organisasi (X1) dan Kepuasan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)

Kriteria pengujian hipotesis:

- Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

Tabel 4.17

## Hasil Uji F

Variabel	F hitung	Kondisi	F table	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	18,632	$f_{hitung} > f_{tabel}$	3,26	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Ho ditolak
Kepuasan Kerja Karyawan (X2)					
Komitmen Kerja Karyawan (Y)					

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian ANOVA dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Budaya organisasiem (X1) dan kepuasan kerja karyawan (X2) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y) secara bersama sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 3$  dan derajat, kebebasan penyebut sebesar  $n-k= 39-3= 36$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,26 dan F hitung 18.632. Berdasarkan hasil analisis data, dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi (X1) dan Kepuasan kerja karyawan (X2) secara simultan terhadap Komitmen kerja karyawan (Y).

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan (Y) di Radar Lampung Tv. Budaya organisasi memiliki peran penting karna berperan sebagai acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dalam

organisasinya, budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Didalam perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, daunt, dan diperjuangkan oleh sebagian besar karyawan dalam perusahaan, penerapan budaya organisasi dapat menumbuhkan komitmen karyawan dalam organisasi tersebut, yang dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. budaya organisasi tersebut mengandung nilai-nilai yang dianut dalam perusahaan. Pernyataan ini juga sejalan dengan pendapat Robbins dan Coulter (2009) mengemukakan bahwa, “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.”

#### **4.6.2 Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan Kepuasan kerja karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan (Y). Kepuasan kerja merupakan reaksi seseorang terhadap pekerjaan mereka, kepuasan kerja bukanlah entitas menyatu tunggal, melainkan merupakan konsep multidimensi. Ini terurai menjadi dimensi seperti kepuasan tugas intristik, ketertarikan akan kelompok kerja, kepuasan terhadap atasan, dan lain-lain, dimana karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan mempunyai komitmen yang kuat kepada organisasinya, sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah maka akan komitmen karyawan pada perusahaan akan menjadi rendah. (Gibson, Ivancevich, & Donnelly 2018:210), Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya.

#### **4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y). Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap memiliki peran yang bisa menentukan komitmen karyawan dalam pekerjaannya. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi acuan karyawan dalam bersikap atau bertindak di dalam perusahaan tersebut, serta kepuasan yang tinggi juga mempengaruhi karyawan untuk menjaga kelayakannya terhadap perusahaan.