

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek, dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap karyawan tetap Bank BRI Cabang Bandar Jaya yang berjumlah 38 karyawan. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya, berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	21 orang	55,3 %
2.	Perempuan	17 orang	44,7 %

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin laki-laki artinya karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya didominasi jenis kelamin

laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase 55,3%, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang dengan persentase 44,7%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karateristik Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	23 – 30	16 orang	42,1 %;
2.	31 – 38	16 orang	42,1 %
3.	39 – 46	6 orang	15,8 %

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya yang paling banyak berusia sekitar 23 – 30 tahun sebanyak 16 orang dan 31- 38 tahun sebanyak 16 orang dengan masing-masing persentase sebesar 42,1%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Diploma	6 orang	15,8 %
2.	Sarjana	32 orang	84,2%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya didominasi oleh S 1 sebanyak 32 orang dengan persentase 84,2%.

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karateristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah(Orang)	Persentase
1.	0 – 3 Tahun	2	5,3 %
2.	3 – 5 Tahun	15	39,5 %
3.	5 – 6 Tahun	13	34,2 %
4.	>7 Tahun	8	21,1 %

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 Karateristik Berdasarkan Masa Kerja Responden dapat dilihat bahwa karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya paling banyak masa kerja karyawan 3 – 5 tahun yang berjumlah 15 orang atau 39,5%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar 38 responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Leadership											

1.	Atasan (manager unit kerja) dapat memimpin dengan baik.	33	86,84	5	13,15	0	0	0	0	0	0
2.	Atasan (manager unit kerja) memberikan penghargaan kepada para karyawan yang kreatif dan inovatif.	33	86,84	5	13,15	0	0	0	0	0	0
Kepercayaan											
3.	Memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan.	31	81,57	2	5,26	3	7,89	2	5,26	0	0
4.	Terdapat rasa saling percaya antar karyawan dalam perusahaan ini.	30	78,94	7	18,42	0	0	1	2,63	0	0
Komunikasi											
5.	Dapat menjalin hubungan dengan karyawan lain diperusahaan terutama pada unit kerja	30	78,94	6	15,78	0	0	2	5,26	0	0
6.	Komunikasi antar atasan (manajer unit kerja) dengan baik dan menyenangkan.	31	81,57	6	15,78	1	2,63	0	0	0	0
Tanggung Jawab											
7.	Mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan diperusahaan ini	34	89,47	4	10,52	0	0	0	0	0	0
Imbalan yang Adil											
8.	Mendapat imbalan yang sesuai bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	33	86,84	4	10,52	1	2,63	0	0	0	0
Kesempatan											
9.	Terbuka kesempatan untuk mengembangkan karier.	32	84,21	4	10,52	1	2,63	1	2,63	0	0
Pengendalian											
10.	Pengolahan atas konflik yang terjadi selama ini	33	86,84	5	13,15	0	0	0	0	0	0

berjalan dengan baik

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 38 responden, pernyataan 10 mengenai “Tanggung jawab“ mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang atau 89,47%. Sedangkan pernyataan 4 dan 5 mengenai “Terdapat rasa saling percaya antar karyawan dalam perusahaan ini dan dapat menjalin hubungan dengan karyawan lain di perusahaan terutama pada unit kerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 30 atau 78,94%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Inovatif											
1.	Didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreatif untuk mengerjakan pekerjaan	33	86,84	5	13,15	0	0	0	0	0	0
Perhatian yang Detail											
2.	Organisasi memberikan motivasi untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan	33	86,84	5	13,15	0	0	0	0	0	0
Orientasi pada Hasil											
3.	Memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik.	32	84,21	6	15,78	0	0	0	0	0	0
4.	Terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	33	86,84	4	10,51	1	2,63	0	0	0	0

Orientasi Tim

5.	Berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	33	86,84	5	13,15	0	0	0	0	0	0
6.	Berorientasi terhadap tim, bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.	34	89,47	3	7,89	1	2,63	0	0	0	0
Agresif dalam Bekerja											
7.	Bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab.	34	89,47	4	10,52	0	0	0	0	0	0
8.	Senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.	32	84,21	6	15,78	0	0	0	0	0	0
Stabilitas Kerja											
9.	Merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja.	30	78,94	5	13,15	1	2,63	2	5,26	0	0
10.	Merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik.	30	78,94	7	18,42	0	0	1	2,63	0	0

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 38 responden, pernyataan 6 dan 7 mengenai “Berorientasi terhadap tim, bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan dan Bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab “ mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang atau 89,47%. Sedangkan pernyataan 9 dan 10 mengenai “Merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja dan Merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik. ” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 30 atau 78,94%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Komitmen Afektif											
1.	Merasa senang untuk menghabiskan karir di organisasi ini.	26	68,42	10	26,31	1	2,63	1	2,63	0	0
2.	Merasa bangga menjadi bagian di organisasi ini.	27	71,05	9	23,68	2	5,26	0	0	0	0
3.	Organisasi ini banyak memiliki makna secara pribadi.	28	73,68	10	26,31	0	0	0	0	0	0
Komitmen Kontinu											
4.	Sulit untuk meninggalkan organisasi sekarang, walaupun ada keinginan itu.	28	73,68	2	5,26	6	15,78	2	5,26	0	0
5.	Tetap bersama organisasi merupakan kebutuhan yang sangat diinginkan.	28	73,68	4	10,52	4	10,52	2	5,26	0	0
6.	Meninggalkan Organisasi ini, mengorbankan manfaat yang diberikan organisasi.	27	71,05	8	21,05	3	7,89	0	0	0	0
7.	Merasa mempunyai beberapa pilihan untuk memutuskan pergi meninggalkan organisasi.	28	73,68	3	7,89	5	13,15	2	5,26	0	0
Komitmen Normatif											
8.	Percaya bahwa loyalitas sangat penting sehingga mempunyai kewajiban moral	27	71,05	9	23,68	2	5,26	0	0	0	0

untuk bertahan.

9.	Percaya bahwa seseorang harus setia kepada organisasinya.	29	76,31	9	23,68	0	0	0	0	0	0
10	Hal yang baik akan terjadi apabila seseorang setia kepada organisasinya	27	71,05	9	23,68	2	5,26	0	0	0	0

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 38 responden, pernyataan 9 mengenai “Percaya bahwa seseorang harus setia kepada organisasinya” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 29 orang atau 76,31%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Merasa senang untuk menghabiskan karir di organisasi ini ” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 atau 68,42%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas Instrumen ditentukan dengan mengorelasikan anak skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Product Moment*, pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Soution Seri 22*).

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,920	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,920	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,917	0,3202	r hitung > r tabel	Valid

Butir 4	0,866	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0,866	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0,946	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0,696	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0,625	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 9	0,818	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir10	0,920	0,3202	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji validitas Variabel Iklim Organisasi (X1) dengan menampilkan instrumen pernyataan sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai nilai, Alpha (0,05) dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,3202), dimana nilai r hitung paling tinggi 0,945 dan paling rendah 0,624. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Iklim Organisasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,846	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,846	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,784	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0,845	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0,800	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0,834	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0,858	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0,869	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 9	0,857	0,3202	r hitung > r tabel	Valid

Butir10	0,947	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
---------	-------	--------	--------------------	-------

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2) dengan menampilkan instrumen pernyataan sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai nilai, Alpha (0,05) dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,3202), dimana nilai r hitung paling tinggi 0,947 dan paling rendah 0,834. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,840	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,824	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,876	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0,899	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0,908	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0,829	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0,895	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0,755	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir 9	0,786	0,3202	r hitung > r tabel	Valid
Butir10	0,764	0,3202	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 Hasil uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig, Alpha (0,05) dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,3202), dimana nilai r hitung paling tinggi 0,897 dan paling rendah 0,758. Sehingga dapat di

simpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Komitmen Organisasi (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel mengenai pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11

Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Siregar, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 Ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian yang disebarkan kepada 38 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0,963	Sangat Tinggi

Budaya Organisasi (X2)	0,963	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi (Y)	0,959	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas dengan masing-masing nilai *Cronbach Alpha* yaitu untuk variabel Iklim Organisasi (X1) sebesar 0,963 dengan tingkat tinggi, variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,963 dengan tingkat sangat tinggi, dan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,959 dengan tingkat sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Soution Seri 22*).

Rumus Hipotesis

Ho : Model Regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

Dengan Kriteria :

1. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima
Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (Alpha) maka Ho diterima

Berikut merupakan hasil dari uji Linearitas :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	f hitung	F tabel	Simpulan	Keterangan
Iklm Organisasi	1,189	2,67	F hitung < f tabel	Linier
Budaya Organisasi	1,961	2,35	F hitung < f tabel	Linier

Sumber : data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung untuk variabel Iklm Organisasi (X1) sebesar 1,189 lebih kecil dari f tabel sebesar 2,67 yang berarti Ho diterima, sedangkan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 1,961 lebih kecil dari f tabel sebesar 2,35 yang berarti Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Iklm Organisasi terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) dan terdapat hubungan linier pada variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Komitmen Organisasi yang ada di Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala Multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gelaja multikolinieritas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS (*Statistical Program and Service Soution Seri 22*).

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas

- Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
- Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Iklim Organisasi (X1)	0,147	Tolerance $> 0,1$	6,814	VIF < 10	Tidak Ada gejala Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	0,147	Tolerance $> 0,1$	6,814	VIF < 10	Tidak Ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil perhitungan pada tabel coefficients Iklim Organisasi nilai VIF = $6,814 < 10$ atau nilai tolerance = $0,147 > 0,1$, artinya tidak ada gejala multikolinieritas pada Iklim Organisasi. VIF Budaya Organisasi = $6,814 < 10$ atau nilai tolerance = $0,147 > 0,1$, artinya tidak ada gejala Multikolinieritas pada Budaya Organisasi.

4.4. Hasil pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Iklim Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22, berikut merupakan hasil pengujian regresi linier berganda:

Tabel 4.15**Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Iklm Organisasi (X1)	0,328 ^a	
Budaya Organisasi (X2)	0,294 ^a	
Komitmen Organisasi (Y)		0,330

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji koefisien regresi linier berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,328 artinya terdapat hubungan antara Iklm Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya. Sedangkan nilai koefisien korelasi Budaya Organisasi sebesar 0,294 artinya terdapat hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,330 artinya Iklm Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya sebesar 0,330 atau 33% sedangkan sisanya yaitu 67% dipengaruhi oleh variabel lain.

Table 4.16**Hasil Uji Koefisien regresi**

	B	Standar Error
Constanta	6,949	10,697
Iklm Organisasi (X1)	0,678	0,496
Budaya Organisasi (X2)	0,137	0,570

Sumber : Data diolah, 2021

Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots$$

$$Y = 6,949 + 0,678 X_1 + 0,137 X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b + KOEFISIEN Regresi

er = Error tren / unsur kesalahan

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Budaya Organisasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta a sebesar 6,949 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya adalah sebesar 6,949 apabila Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi bernilai = 0
- b. Koefisien regresi untuk X1 = 0,678 menyatakan bahwa setiap penambahan Iklim Organisasi sebesar satu satuan maka akan menambah Komitmen Organisasi karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya sebesar 0,678.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,137 menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Komitmen organisasi karyawan pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya sebesar 0,137.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independent. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Regresi Iklim Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	t hitung	Sig
Iklim Organisasi (X1)	4,196	0,000
Budaya Organisasi (X2)	3,871	0,000

Sumber : Data diolah, 2021

1. Iklim Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Ho : Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya

Ha : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Iklim Organisasi (X1) bahwa nilai sig (0,00) < 0,05 maka Ho ditolak artinya Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

2. Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

Ha : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Budaya Organisasi (X2) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak, artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama –sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Iklim Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi (Y).

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika F hitung (sig) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha di terima
2. Jika F hitung (sig) > 0,05 maka Ho diterima dan Ha di tolak

Ho : Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya

Ha : Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya

Berikut tabel hasil pengujian uji f :

Table 4.18
Hasil Uji F

F hitung	Sig
8,603	0,001 ^b

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dengan itu Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengolah lebih lanjut analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dari analisis data tersebut diperoleh beberapa kesimpulan yang akan dibahas pada pembahasan ini supaya rumusan masalah terpecahkan serta mencapai tujuan penelitian.

4.6.1 Iklim Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian Linearitas dengan f hitung sebesar 1,189 lebih kecil dari f tabel sebesar 2,67 yang dinyatakan linier, yang berarti H_0 diterima. Dari hasil uji multikolinieritas dengan nilai tolerance sebesar 0,147 lebih besar dari kondisi tolerance sebesar 0,1 yang dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,328 sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,330 yang berarti Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya. Berdasarkan hasil uji t dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji f bahwa nilai sig $0,001 < 0,05$ yang berarti H_a diterima, dengan itu dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya. Hal ini menyatakan jika Iklim Organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, maka akan terdapat rasa Komitmen Organisasi pada diri karyawan, sebaliknya jika Iklim Organisasi tidak berjalan dengan baik maka tidak akan terdapat Komitmen Organisasi pada diri Karyawan. Menurut Hafni Syafrida Dkk (2020) menyatakan Iklim Organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada dua hal penting dan harus diperhatikan dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi. Karena hal yang penting bagi perusahaan ialah karyawan yang memiliki hubungan dan perlakuan yang baik dengan meningkatkan komunikasi antar

karyawan guna bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan dapat bekerja dengan baik.

Iklim Organisasi memiliki pengaruh besar terhadap komitmen organisasi pada pekerjaan, karena dengan melibatkan karyawan pada lingkungan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang konstruktif dan akan membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja, akan lebih berkomitmen pada suatu organisasi tertentu Hariani dkk, (2019). Hasil penelitian ini sependapat oleh penelitian Luh dan Sagung (2016) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian ini didukung oleh Dewi dan Restu (2017) menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4.6.2 Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian Berdasarkan hasil pengujian Linearitas dengan f hitung sebesar 1,961 lebih kecil dari f tabel sebesar 2,35 yang dinyatakan linier, yang berarti H_0 diterima. Dari hasil uji multikolinieritas dengan nilai tolerance sebesar 0,147 lebih besar dari kondisi tolerance sebesar 0,1 dan nilai VIF sebesar 6,814 lebih kecil dari nilai kondisi VIF sebesar 10 yang dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,294 sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,330 yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya. Berdasarkan hasil uji t dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji f bahwa nilai sig $0,001 < 0,05$ yang berarti H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya. Hal ini menyatakan jika Budaya Organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, maka akan terdapat rasa Komitmen Organisasi pada diri karyawan,

sebaliknya jika Budaya Organisasi tidak berjalan dengan baik maka tidak akan terdapat Komitmen Organisasi pada diri Karyawan.

Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain Menurut Sulaksono (2015). Budaya Organisasi dianggap sebagai faktor utama disuatu perusahaan, karyawan yang menerapkan budaya organisasi yang baik akan membuat citra atau nama perusahaan menjadi lebih baik. Budaya yang sudah mengakar kuat didalam organisasi akan meningkatkan efektivitas pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh Dwi dan Gusti 2020, yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan, bahwa karyawan menguasai pekerjaan dengan baik sesuai arahan supervisi dengan berorientasi pada hasil yang dicapai. Sependapat oleh penelitian yang dilakukan Mahayasa dan Putra (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi yaitu semakin tinggi nilai-nilai budaya yang dimiliki dan dikembangkan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasional karyawan, dan penelitian ini sependapat oleh Inanlou dan ji (2017) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

4.6.3 Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian uji f bahwa nilai sig $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima, dapat disimpulkan bahwa, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi saling berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya. Dilihat. Hal ini sejalan dengan penelitian Luh dan A, 2016 yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, karena kualitas lingkungan yang ada di organisasi secara relatif dapat bertahan dan dapat dirasakan oleh pegawai dan mampu mempengaruhi tingkah laku pegawai. Budaya

Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan, yang menyatakan bahwa karyawan menguasai pekerjaan dengan baik sesuai arahan supervisi dengan berorientasi pada hasil yang dicapai Menurut Dwi dan Gusti (2020).