

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. 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. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Bagian Produksi PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	34	91,9%
Perempuan	3	8,1%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan bagian Produksi PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 34 orang atau sebesar 91,9%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Kayawan Bagian Produksi PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	24	64,9%
31 Tahun – 40 Tahun	11	29,7%
41 Tahun – 50 Tahun	2	5,4%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan bagian Produksi PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 64,9%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan bagian Produksi PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	33	89,2%
DIPLOMA	1	2,7%
S1	3	8,1%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan bagian Produksi PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. yang paling banyak SMA sebanyak 33 orang atau sebesar 89,2%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan bagian Produksi PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	19	51,4%
3 – 4 Tahun	10	27%
5 – 6 Tahun	5	13,5%
> 7 Tahun	3	8,1
Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Karyawan bagian Produksi PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung Berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 51,4%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Affective Commitment (Komitmen Afektif)										
	Bekerja keras dalam memajukan perusahaan	1	2,7%	10	27,0%	20	54,1%	6	16,2%	0	0%
2	Memiliki keinginan yang kuat untuk berkerja keras guna memajukan perusahaan	4	10,8%	10	27,0%	20	54,1%	3	8,1%	0	0%
3	Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)										
	Karyawan memiliki motivasi untuk berprestasi lebih baik lagi.	2	5,4%	15	40,5%	15	40,5%	4	10,8%	1	2,7%
4	Merasakan kerugian yang besar jika meninggalkan perusahaanA	2	5,4%	17	45,9%	14	37,8%	3	8,1%	1	2,7%
5	Normative Commitment (Komitmen Normatif)										
	Membanggakan perusahaan kepada orang lain di luar perusahaan	3	8,1%	14	37,8%	14	37,8%	6	16,2%	0	0%
6	Permasalahan perusahaan menjadi tanggung jawab karyawan juga.	5	13,5	15	40,5%	13	35,1%	4	10,8%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2020 (Berdasarkan Indikator Novitasari, 2020)

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 Permasalahan perusahaan menjadi tanggung jawab karyawan juga yaitu dengan jumlah responden sebanyak 5 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 Bekerja keras dalam memajukan perusahaan yaitu dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Inovasi Dan Pengambilan Resiko										
	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas dalam berkerja	3	8,1%	14	37,8%	14	37,8%	6	16,2%	0	0%
2	Perusahaan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dalam berkerja	5	13,5%	14	37,8%	14	37,8%	4	10,8%	0	0%
3	Perhatian Ke Hal Yang Rinci Atau Detail										
	Pimpinan perusahaan mengontrol kegiatan kerja karyawan	1	2,7%	10	27,0%	20	54,1%	4	10,8%	2	5,4%
4	Peralatan kerja sebagai alat bantu sudah memadai	2	5,4%	13	35,1%	16	43,2%	6	16,2%	0	0%
5	Orientasi Hasil										
	Berusaha terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	3	8,1%	13	35,1%	18	27,8%	3	8,1%	0	0%
6	Senantiasa datang tepat waktu dan disiplin agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	2	5,4%	13	35,1%	19	51,4%	2	5,4%	1	2,7%
7	Orientasi Orang										
	Pimpinan perusahaan memberikan motivasi, arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	1	2,7%	10	27,0%	21	56,8%	5	13,5%	0	0%
8	Pimpinan meberikan kebebasan	2	5,4%	12	32,4%	17	45,9%	6	16,2%	0	0%

	dalam menyampaikan kritik dan saran yang membangun										
9	Orientasi Tim										
	Melakukan kordinasi kepada rekan kerja dan juga pimpinan perusahaan	4	10,8%	12	32,4%	18	48,6%	3	8,1%	0	0%
10	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	6	16,2%	10	27,0%	16	43,2%	5	13,5%	0	0%
11	Keagresifan										
	Kemampuan untuk memajukan perusahaan, lebih baik dibandingkan karyawan lain.	4	10,8%	8	21,6%	20	54,1%	4	10,8%	1	2,7%
12	Menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapat hasil yang optimal	5	13,5%	12	32,4%	16	43,2%	4	10,8%	0	0%
13	Kemantapan/Stabilitas										
	Peraturan salah satu nilai terpenting untuk meningkatkan kualitas karyawan	3	8,1%	11	29,7%	16	43,2%	7	18,9%	0	0%
14	Perusahaan memberikan jenjang karir yang terstruktur kepada seluruh karyawannya	3	8,1%	11	29,7%	18	48,6%	4	10,8%	1	2,7%

Sumber, Data diolah, 2020 (Berdasarkan Indikator Sagita, 2018)

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dengan jumlah responden sebanyak 6 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 7 yaitu Pimpinan perusahaan mengontrol kegiatan kerja karyawan dan Pimpinan perusahaan memberikan motivasi, arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kualitas Kerja										
	Ada peningkatan kualitas kinerja secara berkala	1	2,7%	6	16,2%	24	64,9%	4	10,8%	2	5,4%
2	Bersedia menentukan tindakan pada saat terjadi permasalahan	1	2,7%	10	27,0%	20	54,1%	6	16,2%	0	0%
3	Pemanfaatan Waktu Kerja										
	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat	3	8,1%	13	35,1%	16	43,2%	5	13,5%	0	0%
4	Membutuhkan waktu yang tidak lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan	1	2,7%	12	32,4%	20	54,1%	4	10,8%	0	0%
5	Kuantitas Kerja										
	Merasa terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan	1	2,7%	10	27,0%	20	54,1%	6	16,2%	0	0%
6	Merasa hasil pekerjaan akan lebih baik saat dikerjakan bersama-sama	3	8,1%	10	27,0%	21	56,8%	3	8,1%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2020 (Berdasarkan Indikator Saleh, 2019)

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 dan 6 yaitu Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan Merasa hasil pekerjaan akan lebih baik saat dikerjakan bersama-sama. Dan yang terkecil sebanyak 3 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1, 2, 4 dan 5 yaitu Ada peningkatan kualitas kinerja secara berkala, Bersedia menentukan tindakan pada saat terjadi permasalahan, Membutuhkan waktu yang tidak lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan dan Merasa terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan dengan jumlah 1 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada 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.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Komitmen Organisasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Komitmen Organisasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,029	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,017	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Komitmen Oraganisasi (X1)	0,779	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,906	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,720	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,779 untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,906 untuk variabel Budaya Oraganisasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,720 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	0,511	0,05	Sig > alpha	Linear
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,218	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2020

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

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,511 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,218 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasi	2,202	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Organisasi	2,202	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukan nilai VIF variabel Komitmen Organisasi (X1) = 2,202 dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X2) = 2,202. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	3,495	0,047
Komitmen Organisasi	0,372	0,003
Budaya Organisasi	0,177	0,001
Sig F	0,000	

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

$$Y = 3,495 + 0,372X_1 + 0,177X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,495 yang berarti bahwa tanpa adanya Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2), maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 3,495 satuan.
2. Koefisien Komitmen Organisasi (X1)
Jika Komitmen Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,372 satu satuan.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)
Jika Budaya Organisasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,177 satu satuan

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	<i>R Squares</i> (koefisien determinasi)	Persentase
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	0,621	62,1%
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,638	63,8%
Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,724	72,4%

Sumber : Data Diolah, (2020)

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi *r squares* sebesar 0,621 artinya Komitmen Organisasi dapat menjelaskan Kinerja sebesar 62,1% dan sisanya 37,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *r* menunjukkan arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai *r* sebesar 0,788 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi *r squares* sebesar 0,638 artinya kompensasi finansial dapat menjelaskan Kinerja sebesar 63,8% dan sisanya 36,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *r* menunjukkan arah hubungan antara kompensasi finansial terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai *r* sebesar 0,799 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999

Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi *r squares* sebesar 0,724 artinya Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan Kinerja sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *r* menunjukkan arah hubungan antara Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai *r* sebesar 0,851 berada pada rentan 0,8000 – 1,000

4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

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

Ho: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Komitmen Organisasi (X1) diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

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

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai $sig (0,001) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.5 Hasil Uji F

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

H_0 : Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung

H_a : Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung Dengan kriteria :

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan bagian Produksi PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan masa kerja 0 – 2 Tahun

4.6.1 Pembahasan Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Komitmen Organisasi menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja. Sedangkan menurut Muis (2018) Komitmen Organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang, komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi dan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Diperkuat dengan penelitian dari saleh (2019) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Komitmen organisasi yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Aziz (2018) pula menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Maka ditarik kesimpulan, semakin baiknya pengelolaan Budaya Organisasi di suatu perusahaan akan membuat Kinerja Karyawan menjadi stabil dan berjalan baik.

4.6.3 Pembahasan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Terdapat hubungan positif Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Menurut Latief (2019) Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dan Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-

anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Saleh (2019) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Aziz (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka ditarik kesimpulan, bahwa Komitmen dan Budaya Organisasi di suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawannya dimana jika karyawan Komitmennya tinggi maka dia akan berkerja lebih baik dari sebelumnya. Dan juga Budaya Organisasi yang kuat didalam suatu perusahaan sangat membantu untuk memperoleh kesuksesan dan pencapaian target perusahaan tersebut perusahaan tersebut.