

## **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 PT. Bangkit Santia Margo Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	23	65,7%
Perempuan	12	34,3%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	27	77,1%
31 Tahun – 40 Tahun	8	22,9%
41 Tahun – 50 Tahun	-	-
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%. Pada usia 20 – 30 Tahun adalah usia produktif bagi para pekerja di PT. Bangkit Santia Margo Lampung.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	8	17,1%
Diploma	12	34,3%
S1	17	48,6%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Bangkit Santia Margo

Lampung. yang paling banyak S1 sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung masa kerja yang paling banyak 3 – 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

**4.1.2** Survey ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka :

$$range = \frac{skortertinggi - skorterendah}{rangeskor}$$

Skor tertinggi :  $35 \times 5 = 175$

Skor terendah :  $35 \times 1 = 35$

Sehingga range untuk hasil survey, yaitu  $:\frac{175-35}{5} = 28$

**Tabel 4.5**

<b>Range skor</b>	<b>:</b>
33 - 59	= Sangat rendah
60 - 86	= Rendah

87 - 113	= Cukup
114 -140	= Tinggi
141 - >167	= Sangat Tinggi

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	<b>Struktur (structure).</b>											
	Pekerjaan saya di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan tersruktur.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%	118
2	Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%	121
3	Pekerjaan saya di perusahaan ini memiliki standar yang tinggi	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%	145
4	<b>Tanggung jawab (responsibility).</b>											
	Bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan	10	28,8%	22	82,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%	146
5	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sangat membantu saya mengembangkan diri	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	1	2,9%	109
6	Memberikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tanggung jawab yang telah ditetapkan.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%	122
7	<b>Penghargaan (recognition)</b>											
	Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya.	14	40,0%	17	45,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%	147
8	Saya mendapat imbalan yang sesuai bila saya dapat	16	45,7%	17	45,6%	2	6,7%	0	0%	0	0%	154

	menyelesaikan tugas dengan baik.											
<b>9</b>	Mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik.	12	34,3%	19	64,3%	2	6,7%	1	2,9%	1	2,9%	145
<b>Total</b>												<b>1207</b>
												<b>1207 : 9 = 134</b>

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas, Pada tabel responden pernyataan mengenai Iklim Organisasi, skor rata-rata adalah 134 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Kepercayaan Organisasional (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>1</b>	<b>Terbuka dan jujur</b>											
	Atasan terbuka atas permasalahan yang dialami perusahaan.	0	0%	16	45,7%	13	37,1%	6	17,1%	0	0%	115
<b>2</b>	Karyawan berkerja dengan jujur dan teliti.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%	108
<b>3</b>	Penilaian perusahaan terhadap karyawan bersifat jujur.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%	109
<b>4</b>	<b>Peduli</b>											
	Pimpinan perusahaan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%	116
<b>5</b>	Perusahaan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dalam berkerja	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%	123
<b>6</b>	Atasan berperilaku secara konsisten	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%	147

	terhadap berbagai situasi kerja.											
7	<b>Dapat Diandalkan</b>											
	Berusaha terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%	139
8	Senantiasa datang tepat waktu dan disiplin agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%	143
9	Selalu belajar untuk terus mencapai hasil yang terbaik	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%	108
<b>Total</b>		<b>1111</b>										
		<b>1111 : 9 = 123</b>										

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban , Pada tabel responden pernyataan mengenai Kepercayaan Organisasional, skor rata-rata adalah 123 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 3 yaitu dengan jumlah 0 responden.

**Tabel 4.8**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	<b>Komitmen Afektif</b>											117
	Merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.	2	5,7%	14	40,0%	13	37,1%	6	17,1%	0	0%	
2	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan sendiri.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%	108
3	merasa menjadi bagian keluarga pada	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%	109

	perusahaan ini.											
4	<b>Komitmen Normatif (Normative Commitment)</b>											
	Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%	119
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%	123
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%	147
7	<b>Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)</b>											
	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%	139
8	Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%	143
9	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%	109

<b>Total</b>	<b>1114</b>
	<b>1114 : 9 = 123</b>

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 Pada tabel responden pernyataan mengenai Komitmen Organisasi (X3), skor rata-rata adalah 123 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12

responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 9 dengan jumlah 0 responden.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	<b>Kualitas Kerja</b>											121
	Berusaha menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang di tetapkan	4	11,4%	13	37,1%	13	37,1%	5	14,3%	0	0%	
2	Merasa terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan	1	2,9%	7	20%	21	60%	6	17,1%	0	0%	108
3	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%	109
4	<b>Pemanfaatan Waktu</b>											119
	Cepat dan tanggap terhadap penyelesaian tugas yang diberikan.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%	
5	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat.	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%	123
6	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%	147
7	<b>Kuantitas Kerja</b>											139
	Merasa hasil pekerjaan akan lebih baik saat dikerjakan bersama-	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%	



	sama											
<b>8</b>	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan lain dan selalu membantu karyawan lain yang menghadapi masalah dengan pekerjaannya.	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%	143
<b>9</b>	Kemampuan saya mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%	145

<b>Total</b>	<b>1154</b>
	<b>1154 : 9 = 128</b>

*Sumber : Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.9 Pada tabel responden pernyataan mengenai Kinerja, skor rata-rata adalah 128 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 dan 9 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 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 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Iklim 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	0,000	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Iklim Organisasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Iklim Organisasi (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Kepercayaan Organisasional (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kepercayaan Organisasional (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepercayaan Organisasional (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,044	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Komitmen Organisasi (X3), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Komitmen Organisasi (X3) dinyatakan valid.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,044	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (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, variabel X3 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 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Iklim Organisasi (X1)	0,865	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepercayaan Organisasional (X2)	0,844	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi (X3)	0,847	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,827	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,865 untuk variabel Iklim Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,844 untuk variabel Kepercayaan Organisasional (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,847 untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,827 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Iklim Organisasi (X1)	0,744	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepercayaan Organisasional (X2)	0,922	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komitmen Organisasi (X3)	0,909	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,913	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.15 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,744 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi

normal. Nilai untuk Kepercayaan Organisasional (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,922 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Komitmen Organisasi (X3). Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,909 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

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 4.16**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Iklm Organisasi Terhadap Kinerja	0,216	0,05	Sig > alpha	Linear
Kepercayaan Organisasional Terhadap Kinerja	0,062	0,05	Sig > alpha	Linear
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	0,780	0,05	Sig > alpha	Linear

*Sumber : Data Diolah, 2021*

##### 1. Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,216 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

##### 2. Kepercayaan Organisasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,062 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

##### 3. Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,780 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.17**

**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variable	B	Sig
(Constant)	1,162	0,122
Iklim Organisasi	0,165	0,002
Kepercayaan Organisasional	0,453	0,004
Komitmen Organisasi	0,368	0,09
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,992	
R Square (Determinasi)	0,984	

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r$  squares sebesar 0,984 artinya Iklim Organisasi (X1), Kepercayaan Organisasional (X2) dan Komitmen Organisasi dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 98,4% dan sisanya 1,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukan arah hubungan antara Iklim Organisasi (X1), Kepercayaan Organisasional (X2), Komitmen Organisasi dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,992 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,162 + 0,165 X1 + 0,453 X2 + 0,368 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,162 yang berarti bahwa tanpa adanya Iklim Organisasi (X1) dan Kepercayaan Organisasional (X2), maka besarnya Komitmen Organisasi (Y) adalah 1,162 satuan.
2. Koefisien Iklim Organisasi (X1)  
Jika Iklim Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,165 satu satuan.
3. Koefisien Kepercayaan Organisasional (X2)  
Jika Kepercayaan Organisasional (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,453 satu satuan
4. Koefisien Komitmen Organisasi (X3)  
Jika Kepercayaan Organisasional (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,368 satu satuan

#### 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 4.18**

**Hasil Uji Pasial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Iklim Organisasi Terhadap Kinerja	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepercayaan Organisasional Terhadap Kinerja	0,004	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	0,009	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Data Diolah, 2021*

##### 1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Ho: Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub>: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (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 4.18 didapat perhitungan pada Iklim Organisasi diperoleh nilai  $sig$  (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja.

## **2. Pengaruh Kepercayaan Organisasional Terhadap Kinerja**

$H_0$ : Kepercayaan Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja

$H_1$ : Kepercayaan Organisasional Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (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 4.18 didapat perhitungan Kepercayaan Organisasional diperoleh nilai  $sig$  (0,004) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepercayaan Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja. Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung.



### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Ho: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub>: Komitmen Organisasi Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

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

4. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
5. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
6. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan Komitmen Organisasi diperoleh nilai  $sig$  (0,009) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung.

#### 4.5 Hasil Uji F

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

Ho : Iklim Organisasi, Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Ha : Iklim Organisasi, Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Dengan kriteria :

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak, Ha diterima

2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

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

*Sumber: Data diolah tahun 2021*

Dengan tabel 4.19 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Iklm Organisasi, Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung.

## 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja 0 – 2 Tahun

### 4.6.1 Iklm Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Radianto (2017) Iklm Organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi.

Organisasi perlu membuat suatu iklim yang dapat dianut oleh para pekerja, karena iklim dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan para pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki merasa iklim organisasi dalam perusahaan baik akan meningkatkan profit perusahaan dikarenakan karyawan merasa kepuasan dalam kerja karyawan didapatkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Radianto (2017) menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.2 Pembahasan Kepercayaan Organisasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Menurut Sari (2019) Kepercayaan Organisasional adalah ekspektasi dan pengharapan positif terhadap perusahaan dan manajemennya, sehingga mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut.

Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meingkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperbaiki sistem yang diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wijaya (2017) menyatakan bahwa Kepercayaan Organisasional mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.3 Pembahasan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)**

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.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Saleh (2019) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.4 Iklim Organisasi (X1), Kepercayaan Organisasional (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)**

Menurut Kurniawati (2018) Iklim organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan dan kesatuan yang memungkinkan karyawan mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. Menurut Zulyantina NS (2019) Kepercayaan organisasi adalah keyakinan dari individu atau kelompok secara keseluruhan bahwa individu atau organisasi akan melakukan segala upaya, baik explicit maupun tersirat, dengan itikad baik untuk bertindak sesuai dengan komitmen. Wibowo (2019) mendefinisikan komitmen Organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian Organisasi. komitmen organisasional juga sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan, dikarenakan sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.