

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	18	48.6	48.6	48.6
Perempuan	19	51.4	51.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan pegawai PDAM Way Ril jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 18 orang atau 48.6% dan Perempuan 19 orang atau 51.4%. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi dengan pegawai perempuan atau 51% dari laki-laki atau 48.6% dari total 100% keseluruhan pegawai yang mengisi kusioner ini berjumlah 37 orang dengan total persentase sebesar 100%.

## 2. Usia

Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	1	2.7	2.7	2.7
31-40	34	91.9	91.9	94.6
41-50	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur pegawai tertinggi yaitu 31- 40 tahun, artinya pegawai PDAM Way Rilau yang menjadi responden didominasi oleh pegawai yang berusia 31- 40 tahun, yaitu sebanyak 34 orang pegawai atau 91,9%

## 3. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	10	27.0	27.0	27.0
S1	27	73.0	73.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat pendidikan terakhir pegawai sebanyak 37 responden memiliki pendidikan terakhir yaitu pendidikan S1 27 orang dan D3 10 orang. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat produktivitas kerja pegawai yang didominasi oleh pegawai berpendidikan S1 27 orang dan D3 10 orang dari total keseluruhan responden.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban deskripsidata variabel independen yaitu Self Efficacy (X1) dan Komitmen Organisasi (X2). Dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada PDAM Way Rilau yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 37 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Self Efficacy (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sudah berpengalaman dengan pekerjaan	29	78.4	5	13.5	3	8.1	0	0	0	0
2	Dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja	17	45.5	17	45.5	3	8.1	0	0	0	0
3	Tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan	13	35.1	21	56.8	3	8.1	0	0	0	0
4	Menyesuaikan diri dengan rekan kerja	10	27.0	19	51.4	8	21.6	0	0	0	0
5	Mendapatkan penghargaan ketika hasil kerja bagus	12	32.4	12	32.4	13	35.1	0	0	0	0
6	Lancar dalam menjalankan pekerjaan di dalam perusahaan ini	12	32.4	16	43.2	9	24.3	0	0	0	0
7	Menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik	12	32.4	16	43.2	9	24.3	0	0	0	0
8	Dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja	14	37.8	14	37.8	9	24.3	0	0	0	0

<b>9</b>	Instruksi yang diberikan atasan ke bawahan sangat jelas	<b>21</b>	<b>56.8</b>	<b>6</b>	<b>16.2</b>	<b>10</b>	<b>27.0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>10</b>	Selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik	<b>30</b>	<b>81.1</b>	<b>7</b>	<b>18.9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden, pernyataan 10 mengenai “Selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik ” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang atau 81.1%. Sedangkan pernyataan mengenai “Menyesuaikan diri dengan rekan kerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 27,0%

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	Terikat secara emosional pada organisasi ini	<b>22</b>	<b>59.5</b>	<b>9</b>	<b>24.3</b>	<b>6</b>	<b>16.2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2</b>	Mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	<b>20</b>	<b>54.1</b>	<b>13</b>	<b>35.1</b>	<b>4</b>	<b>10.8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>3</b>	Mengembangkan organisasi ini kepada orang lain diluar organisasi	<b>13</b>	<b>35.1</b>	<b>18</b>	<b>48.6</b>	<b>6</b>	<b>16.2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>4</b>	Akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini	<b>15</b>	<b>40.5</b>	<b>19</b>	<b>51.4</b>	<b>3</b>	<b>8.1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>5</b>	Akan terlalu merugikan untuk meninggalkan organisasi saat ini	<b>14</b>	<b>37.8</b>	<b>14</b>	<b>37.8</b>	<b>9</b>	<b>24.3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>6</b>	Memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini	<b>21</b>	<b>56.8</b>	<b>6</b>	<b>16.2</b>	<b>10</b>	<b>27.0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>7</b>	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan	<b>10</b>	<b>27.0</b>	<b>16</b>	<b>43.2</b>	<b>11</b>	<b>29.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>8</b>	Percaya bahwa seseorang harus selalu loyal	<b>12</b>	<b>32.4</b>	<b>20</b>	<b>54.1</b>	<b>5</b>	<b>13.5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	terhadap organisasinya										
9	Berfikir bahwa menjadi pegawai yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	13	35.1	18	48.6	6	16.2	0	0	0	0
10	Dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi	19	51.4	11	29.7	7	18.9	0	0	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden, pernyataan 6 mengenai “Memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 56.8%. Sedangkan pernyataan mengenai “Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 27.0%

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai peraturan	22	59.5	8	21.6	7	18.9	0	0	0	0
2	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian saya	15	40.5	17	45.9	5	13.5	0	0	0	0
3	Merasa memiliki beban kerja yang berlebihan	8	21.6	22	59.5	7	18.9	0	0	0	0
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	10	27.0	19	51.4	8	21.6	0	0	0	0
5	Tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan	16	43.2	18	48.6	3	8.1	0	0	0	0
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	10	27.0	15	40.5	12	32.4	0	0	0	0
7	Merasa ditekan oleh peraturan dari atasan	13	35.1	19	51.4	5	13.5	0	0	0	0

8	Atasan melakukan pengawasan secara langsung	18	48.6	15	40.5	4	10.8	0	0	0	0
9	Memiliki rekan kerja yang kurang mendukung	22	59.5	10	27.0	5	13.5	0	0	0	0
10	Berusaha memberikan dukungan kepada rekan kerja agar dapat bekerja secara maksimal	17	45.9	15	40.5	5	13.5	0	0	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden, pernyataan 1 dan 9 mengenai “Mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai peraturan” dan “Memiliki rekan kerja yang kurang mendukung” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 59,5%. Sedangkan pernyataan mengenai “Merasa memiliki beban kerja yang berlebihan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 21,6%

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi product moment. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah : Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Atau

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

Bila probabilitas ( $sig$ )  $> 0,05$  maka instrument tidak valid Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy (X1)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.608	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.412	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 3	0.476	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.577	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.502	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.430	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0.527	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0.492	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0.379	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0.445	0.325	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Motivasi Ekstrinsik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel ( ). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Self Efficacy dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.672	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.628	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.483	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.394	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.722	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.310	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0.472	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0.525	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0.346	0.325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0.532	0.325	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Komitmen Organisasi. Hasil yang

didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( ). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.538	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.564	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.443	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.651	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.347	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.657	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.412	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.400	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.403	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.451	0.325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( ). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

### 4.2.2 Hasil Uji Reliabelitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan Alpha cronbach.:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabelitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
<b>Self Efficacy (X1)</b>	0.619	0,60-0,799	Kuat
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	0.677	0,60-0,799	Kuat
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0.648	0,60-0,799	kuat

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0.677, untuk variabel Komitmen Organisasi dengan tingkat reliabel kuat. Nilai 0,677 untuk variable Self Efficacy dengan tingkat reliable kuat dan nilai 0.619 untuk Kinerja Pegawai dengan tingkat reliable kuat

## 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

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

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

**Tabel 4.11**  
**Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	37
Asymp. Sig (2-tailed)	0.200

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Rumusan hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig)  $> 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas (sig)  $< 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Self Efficacy (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0.121	0,05	Sig > Alpha	Linear
Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0.205	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linearity untuk variabel Self Efficacy (X1) diperoleh nilai sig sebesar  $0.121 > 0.05$  (Alpha), dan Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai sig sebesar  $0.205 > 0.05$  (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dari 37 sampel dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran

### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

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

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  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 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	1.492	10	VIF<10	Tidak ada gejala Multikolinieritas
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	1.492	10	VIF<10	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 diatas dari hasil uji multikolonieritas Motivasi Ekstrinsik (X1) nilai  $VIF = 1,066 < 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas,  $VIF$  Etos Kerja (X2) =  $1,000 < 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran

## 4.4 Metode Analisis Data

### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Self Efficacy (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pdam Way Rilau Bandar Lampung.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Korelasi**

Variabel	R	R square
Self Efficacy (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)	0.474	0.224

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.474 yang menunjukkan hubungan antara variable independent dan dependent memiliki hubungan yang Positif kuat (Diatas 0,5). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,224 menunjukkan bahwa kemampuan variable Self Efficacy (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dalam menerangkan variable Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $2,24\% = 0,224 \times 100\%$ . Dan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya diluar penelitian ini. hasil olah data dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Std.Error
Constanta	21.554	7.138
Self Efficacy (X1)	0.130	0.189
Komitmen Organisasi (X2)	0.360	0.171

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Variabel dependen pada regresi ini adalah Produktivitas Kerja (Y), sedangkan variabel independen adalah Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2). Model regresi

berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

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

$$Y = 1,145 + 0,621X_1 + 0,320X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 21.554 menyatakan bahwa produktivitas kerja pada pegawai PDAM Way Rilau adalah sebesar 21.554 apabila Self Efficacy dan Komitmen Organisasi bernilai 0 satuan
2. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,130$  menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi Ekstrinsik sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada pegawai PDAM Way Rilau 0,130.
3. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,360$  menyatakan bahwa setiap kenaikan Etos Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada pegawai PDAM Way Rilau sebesar 0,360

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan  $t$  hitung dan  $t$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai  $Sig < \text{Alpha}$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika nilai  $Sig > \text{Alpha}$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

Kriteria pengujian dengan menggunakan  $t$  tabel:

- a. Jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel maka terjadi pengaruh dan  $H_0$  ditolak.
- b. Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel maka tidak terjadi pengaruh dan  $H_0$  diterima.

#### **Hipotesis I : Pengaruh Self Efficacy (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

$H_0$ : Self Efficacy (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai PDAM Way Rilau

$H_a$ : Self Efficacy (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai PDAM

Way Rilau.

**Hipotesis II : Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Ho: Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai PDAM Way Rilau

Ha: Komitemen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai PDAM Way Rilau.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji t**

Variabel	t Hitung	Sig	t Tabel	Alpha	Kondisi	Simpulan
Self Efficacy (X1)	0,690	0,495	1,684	0,05	$0,495 > 0,05$	<b>Tidak Berpengaruh Signifikan</b>
Komitmen Organisasi (X2)	2,109	0,042	1,684	0,05	$0,042 < 0,05$	<b>Berpengaruh Signifikan</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

1. Berdasarkan dari tabel 4.17 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Self Efficacy (X1) dengan nilai t hitung sebesar  $0,690 > t$  tabel sebesar 1,684 dan nilai sig sebesar 0,495 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih besar dari nilai Alpha ( $0,495 > 0,05$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Self Efficacy (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung. Hasil data dapat dilihat secara lengkap pada lampiran.
2. Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan nilai t hitung sebesar 2,109  $> t$  tabel sebesar 1,684 dan nilai sig sebesar 0,042 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha ( $0,042 < 0,05$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung. Hasil data dapat dilihat secara lengkap pada lampiran.

**4.5.2 Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai hitung  $F >$  tabel  $F$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Jika nilai hitung  $F <$  tabel  $F$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk  $F$  Tabel pada derajat pembilang :  
dan derajat penyebut =  $n-k$ . Menentukan dan membandingkan probabilitas ( $\text{sig}$ ) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
- a. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
  - b. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan Kesimpulan dari hasil uji Hipotesis

**Hipotesis I: Self Efficacy (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung.**

$H_0$ : Self Efficacy (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

$H_a$ : Self Efficacy (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

Variabel	F Hitung	Sig	F Tabel	Alpha	kondisi	Keterangan
Self Efficacy (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	4.918	0.013	3.28	0.05	$0.013 < 0.05$	Berpengaruh secara Simultan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 4.918

> F tabel sebesar 3,28 dan diperoleh nilai untuk sig sebesar 0.013 sedangkan  $\alpha = 0,05$ . Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Self Efficacy (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara Simultan terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PDAM Way Rilau. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan Self Efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat kesulitan pekerjaan, kekuatan keyakinan pegawai untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya dan kemampuan pegawai untuk mengerjakan satu dan atau lebih dari satu pekerjaan secara langsung dapat memengaruhi dan meningkatkan kemampuan para pegawai untuk semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bertujuan untuk memiliki kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Menurut Fajriah & Darokah (2016), mengatakan bahwa *Self Efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama, karena *Self Efficacy* dapat memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan, masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, sedangkan individu yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap bahwa dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan *Self Efficacy* yang ada dalam diri pegawai sehingga pegawai dapat percaya terhadap kemampuan dirinya dan yakin terhadap keberhasilan yang selalu dicapai itu akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dalam penelitian terdahulu oleh Endy Pungkas Priambodo, dkk (2019) memiliki hasil dimana variabel *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .

### 4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Fauzi (2016) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi

merupakan sebuah sikap kesetiaan seorang pegawai yang ditunjukkan kepada perusahaan yang berlangsung secara terus menerus. Pencapaian nilai-nilai pegawai dalam organisasi dan perlakuan organisasi yang positif terhadap pegawai. Kondisi ini dapat diartikan oleh pegawai sebagai penerimaan perusahaan terhadap keberadaan pegawai tersebut. Sebagai balasan dari penerimaan dan dukungan maka pegawai mengembangkan sikap positif terhadap perusahaan dan sikap positif inilah yang akan membuat pegawai komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus terus memberikan yang terbaik kepada pegawai seperti memberikan penghargaan dalam pekerjaan pegawai yang senantiasa diterapkan bagi pegawai yang berprestasi baik dan memenuhi target baik dalam bentuk insentif dan dukungan rekan kerja dan atasan dimana setiap pegawai saling menghargai, membantu dan menghargai kerja sama baik secara tim maupun individu agar pegawai tetap setia terhadap perusahaan. 51 Dalam penelitian terdahulu oleh Fariz El Sidiq (2018) memiliki hasil dimana variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### **4.6.3 Pengaruh Self Efficacy dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Tingkat kesulitan pekerjaan, kekuatan keyakinan pegawai untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya dan kemampuan pegawai untuk mengerjakan satu dan atau lebih dari satu pekerjaan secara langsung dapat memengaruhi dan meningkatkan kemampuan para pegawai untuk semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bertujuan untuk memiliki kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Menurut Fajriah & Darokah (2016), mengatakan bahwa *Self Efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama, karena *Self Efficacy* dapat memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan, masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, sedangkan individu yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap bahwa dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Hasil penelitian oleh Endy Pungkas Priambodo, dkk (2019) memiliki hasil dimana

variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Fauzi (2016) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sebuah sikap kesetiaan seorang pegawai yang ditunjukkan kepada perusahaan yang berlangsung secara terus menerus. Pencapaian nilai-nilai pegawai dalam organisasi dan perlakuan organisasi yang positif terhadap pegawai. Kondisi ini dapat diartikan oleh pegawai sebagai penerimaan perusahaan terhadap keberadaan pegawai tersebut. Sebagai balasan dari penerimaan dan dukungan maka pegawai mengembangkan sikap positif terhadap perusahaan dan sikap positif inilah yang akan membuat pegawai komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian oleh Fariz El Sidiq (2018) memiliki hasil dimana variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.