

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan batasan usia dan jenis kelamin. Penelitian ini dilakukan peneliti yaitu bulan April 2023 sampai bulan Oktober 2023 dengan jumlah sampel 66 responden yang di dapat menggunakan sampel rumus perhitungan Slovin, penelitian ini dilakukan Lokasi dari penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Pajak Pendapatan Daerah Medan Utara Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Putri Hijau, No. 14, Kecamatan Medan Bar, Kota Medan, Sumatera Utara.

4.1.1.1 Usia Responden

Usia responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini untuk mengetahui jumlah tingkat persentase berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-30	14	21.2	21.2	21.2
	31-45	37	56.1	56.1	77.3
	46-60	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (SPSS 25)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 17-30 tahun adalah sebanyak 14 orang (21,2%), usia 31-45 tahun sebanyak 37 orang (56,1%), usia 46-60 tahun sebanyak 15 orang (22,7%), Kesimpulan dari tabel diatas bahwa

mayoritas usia responden pada penelitian ini yaitu responden yang berusia 31-45 tahun sebanyak 45 orang dari total keseluruhan. Hal ini dikarenakan usia tersebut adalah usia yang masih dikatakan produktif dan cukup berpengalaman.

4.1.1.2 Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 66 responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	31	46.9	46.9	46.9
	Wanita	35	53.1	53.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (SPSS 25)

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 66 responden yang diteliti bahwa responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 31 orang (46.9%), dan responden dengan jenis kelamin wanita adalah sebanyak 35 orang (53.1%). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yaitu masih cukup berimbang antara pria dan wanita. Hal ini terjadi karena jenis kelamin dalam instansi ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjalankan kegiatan operasional instansi.

4.1.1.3 Jabatan Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase jabatan responden dari 66 responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KUPT	1	1.5	1.5	1.5

	KASUBBAG TU	1	1.5	1.5	3
	KASI Layanan Pendapatan	2	3.1	3.1	6.1
	Administrasi	18	27.2	27.2	33.3
	Bendahara	2	3.1	3.1	36.4
	Verifikator	4	6.1	6.1	42.5
	Analisis	38	57.5	57.5	100
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (SPSS 25)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data jabatan pekerjaan, responden yang status KUPT sebanyak 1 orang (1.5%), responden dengan posisi KASUBBAG TU yaitu sebanyak 1 orang (1.5%), responden dengan jabatan KASI Layanan Pendapatan sebanyak 2 orang (3.1%). responden dengan jabatan administrasi yaitu sebanyak 18 orang (27.2%). responden dengan jabatan administrasi yaitu sebanyak 18 orang (27.2%). responden dengan jabatan analisis yaitu sebanyak 38 orang (57.5%). responden dengan jabatan bendahara yaitu sebanyak 2 orang (3.1%) Kesimpulan yang dilihat pada tabel tersebut yaitu, mayoritas responden memiliki jabatan sebagai analisis, hal ini terjadi karena kebijakan instansi ini membutuhkan banyak tenaga analisis pajak dalam kegiatan operasional instansi.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang peneliti sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan di BPPRD UPT PPD Medan Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Displin
Alternatif Jawaban

No Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	2	3.1	0	0	33	50.0	31	46.9	66	100%
2.	2	3.1	3	4.5	19	28.8	36	54.5	6	9.1	66	100%
3.	3	4.5	6	9.1	16	24.3	29	43.9	12	18.2	66	100%
4.	4	6.1	6	9.1	8	12.1	21	31.8	27	40.9	66	100%
5.	0	0	0	0	13	19.7	27	40.9	26	39.4	66	100%
6.	2	3.1	2	3.1	10	15.2	23	34.8	29	43.9	66	100%
7.	6	9.1	3	4.5	12	18.2	22	33.3	23	34.8	66	100%
8.	0	0	3	4.5	16	24.3	32	48.5	15	22.7	66	100%
9.	9	13.5	12	18.2	14	21.2	22	33.3	19	28.8	66	100%
10.	0	0	0	0	9	13.5	37	56.2	20	30.3	66	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya datang tepat waktu saat bekerja” maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang dominan menjawab setuju sebanyak 33 responden.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat.” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 36 responden.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya pulang sesuai dengan jam pulang” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 29 responden.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan instansi” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden.

5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya bersikap sopan dalam bekerja” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 27 responden.
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya patuh pada standar operasional instansi (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden.
7. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden.
8. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 32 responden.
9. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden.
10. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 27 responden.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan di BPPRD UPT PPD Medan Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi
Alternatif Jawaban

No Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	4	6.1	12	18.2	24	36.4	26	39.4	66	100%
2.	10	15.2	19	28.8	11	16.6	14	21.2	12	18.2	66	100%
3.	4	6.1	6	9.1	8	12.1	27	40.9	21	31.8	66	100%
4.	6	9.1	3	4.5	12	18.2	22	33.3	23	34.8	66	100%
5.	12	18.2	18	27.3	13	19.7	11	16.6	12	18.2	66	100%
6.	2	3.1	3	4.5	10	15.2	23	34.8	28	42.4	66	100%
7.	9	13.5	22	33.3	14	21.2	12	18.2	19	28.8	66	100%
8.	2	3.1	2	3.1	11	16.6	24	36.4	27	40.9	66	100%
9.	9	13.5	8	12.1	12	18.2	22	33.3	23	34.8	66	100%
10.	11	16.6	16	24.2	14	21.2	15	22.8	10	15.2	66	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya terdorong untuk lebih inovatif dengan pekerjaan yang ditekuni” maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang dominan menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya ingin mempunyai tanggung jawab yang lebih besar” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju sebanyak 19 responden.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya memeriksa kembali hasil pekerjaan” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 27 responden.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya memenuhi target yang ditetapkan” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden.

5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya didukung oleh rekan kerja”
Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju sebanyak 18 responden.
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya menghormati rekan kerja”
Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden.
7. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 22 responden.
8. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya senang mempelajari hal-hal baru di luar pekerjaan” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden.
9. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya berpikir kritis terhadap keputusan instansi” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden.
10. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya menerima perubahan peraturan instansi” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak setuju sebanyak 16 responden.

4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan di BPPRD UPT PPD Medan Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja
Alternatif Jawaban

No Item	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	9	13.5	8	12.1	12	18.2	22	33.3	23	34.8	66	100%
2.	4	6.1	6	9.1	8	12.1	21	31.8	27	40.9	66	100%
3.	13	19.7	17	25.7	11	16.7	12	18.2	12	18.2	66	100%
4.	4	6.1	6	9.1	8	12.1	21	31.8	27	40.9	66	100%
5.	6	9.1	3	4.5	12	18.2	22	33.3	23	34.8	66	100%
6.	2	3.1	2	3.1	10	15.2	23	34.8	29	43.9	66	100%
7.	4	6.1	6	9.1	8	12.1	27	40.9	21	31.8	66	100%
8.	3	4.5	7	10.6	10	15.2	28	42.4	18	27.3	66	100%
9.	11	16.7	17	25.7	13	19.7	12	18.2	13	19.7	66	100%
10.	6	9.1	8	12.1	9	13.6	17	25.8	26	39.4	66	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya merasa instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standart yang berlaku.”maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang dominan menjawab setuju sebanyak 33 responden.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 36 responden.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam instansi” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 29 responden.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan kinerja” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden.

5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 27 responden.
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden.
7. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden.
8. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 32 responden.
9. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden.
10. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 27 responden.

4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan di BPPRD UPT PPD Medan Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi
Alternatif Jawaban

No	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
----	-----	----	----	---	----	--------

Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	3	4.5	2	3.1	10	15.2	32	48.5	19	28.8	66	100%
2.	6	9.1	3	4.5	12	18.2	22	33.3	23	34.8	66	100%
3.	3	4.5	6	9.1	16	24.3	29	43.9	12	18.2	66	100%
4.	4	6.1	7	10.6	9	13.6	28	42.4	18	27.3	66	100%
5.	0	0	0	0	9	13.5	20	30.3	37	56.2	66	100%
6.	0	0	4	6.1	13	19.7	32	48.5	17	25.8	66	100%
7.	5	7.6	6	9.1	10	15.2	20	30.3	25	37.8	66	100%
8.	0	0	3	4.5	16	24.3	32	48.5	15	22.7	66	100%
9.	5	7.6	3	4.5	11	16.7	27	40.9	20	30.3	66	100%
10.	8	12.1	13	19.7	14	21.2	22	33.3	19	28.8	66	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya memahami visi,misi, dan tujuan Instansi” maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang dominan menjawab setuju sebanyak 32 responden.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya yakin dengan visi,misi, dan tujuan Instansi” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya selalu mentaati norma-norma yang diterapkan dalam instansi” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 29 responden.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku diinstansi” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 28 responden.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya selalu hadir tepat waktu dan saya mengerjakan rutinitas pekerjaan saya” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 37 responden.

6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya siap mengerjakan tugas yang diberikan instansi” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden.
7. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya selalu memprioritaskan kepentingan instansi diatas kepentingan pribadi saya” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.
8. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya selalu menggunakan peralatan instansi dengan baik dan benar agar tidak terjadi kerusakan” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 32 responden.
9. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya sangat merasa rugi jika meninggalkan instansi karena saya telah memberikan investasi yang baik dengan pekerjaan saya untuk instansi” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 27 responden.
10. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak akan meninggalkan instansi walaupun saya menerima tawaran pekerjaan yang lebih baik” Jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.8
Tabel Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		Disiplin	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Unstandardized Residual
N		66	66	66	66	66
	Std. Deviation	5,373	7,059	6,349	5,550	24,331
Most Extreme Differences	Absolute	0,111	0,115	0,120	0,126	,472
	Positive	0,098	0,115	0,120	0,073	,406
	Negative	-0,111	-0,093	-0,093	-0,126	-,422
Test Statistic		0,111	0,115	0,120	0,126	,472
Asymp. Sig. (2-tailed)		.042 ^c	.031 ^c	.019 ^c	.011 ^c	.103 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,103 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.067	3.063		1.654	.103		
	Disiplin	.474	.086	.459	5.532	.000	.733	1.364
	Budaya Organisasi	1.509	.295	1.920	5.111	.000	.336	2.925
	Kepuasan Kerja	1.934	.338	2.212	5.717	.000	.534	2.649

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Dengan nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu untuk variabel disiplin dengan nilai 0,733 yang berarti $0,733 > 0,10$, variabel budaya organisasi dengan nilai 0,336 yang berarti $0,336 > 0,10$ dan variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,534 yang berarti $0,534 > 0,10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian pada disiplin yaitu sebesar 1,364 yang berarti $1,364 < 10$, untuk variabel budaya organisasi dengan nilai VIF sebesar 2,925 yang berarti $2,925 < 10$, dan untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai VIF sebesar 2,649 yang berarti $2,649 < 10$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi

sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

1.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam menguji heteroskedastisitas peneliti menggunakan cara uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

1. Jika Nilai Signifikan, lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.917	1.676		2.338	.023
	Disiplin	.006	.047	.019	.129	.898
	Budaya Organisasi	-.041	.161	-.167	-.252	.802
	Kepuasan Kerja	-.003	.185	-.013	-.018	.985
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel disiplin yaitu 0,898 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel budaya organisasi yaitu dengan nilai 0,802 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan pada pengujian variabel kepuasan kerja dapat dilihat nilai sig. 0,985 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item

pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan $>$ dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.067	3.063	
	Disiplin	.474	.086	.459
	Budaya Organisasi	1.509	.295	1.920
	Kepuasan Kerja	1.934	.338	2.212

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 5,067 + 0,474X_1 + 1,509X_2 + 1,934X_3$$

Keterangan:

1. Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar 5,067 yang artinya variabel Disiplin, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam keadaan konstan adalah 5,067.
2. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1=0,474$ menunjukkan apabila Disiplin mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Komitmen Organisasi pegawai sebesar 4,74%.
3. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2=1,509$ menunjukkan apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan

100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Komitmen Organisasi pegawai sebesar 15,09%.

4. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_3 = 1,934$ menunjukkan apabila Kepuasan kerja mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Komitmen Organisasi pegawai sebesar 19,34%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 19,34%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Komitmen Organisasi pegawai lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Kepuasan Kerja.

4.1.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.067	3.063		1.654	.103
	Disiplin	.474	.086	.459	5.532	.000
	Budaya Organisasi	1.509	.295	1.920	5.111	.000
	Kepuasan Kerja	1.934	.338	2.212	5.717	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Sumber:
Hasil Uji
SPSS
Versi 25

Adapun
hasil uji

parsial dari tabel diatas adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis ditolak yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $66-3= 63$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 63$ adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} 5,532 > t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti secara parsial Disiplin mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel independent = $66-3= 63$. Nilai t_{tabel} untuk n= 63 adalah 1,989. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh budaya organisasi Terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} 5,111 > t_{tabel} 1,989$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $66-3 = 63$. Nilai t_{tabel} untuk n= 63 adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh Kepuasan kerja Terhadap komitmen organisasi di peroleh nilai $t_{hitung} 5,717 > t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial kepuasan kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.1.4.2 Uji Simultan f hitung (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Adapun hasil pengujian dengan bantuan program SPSS dapat diketahui melalui tabel *Model Anova* berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1375.016	3	458.339	45.328	.000 ^b
	Residual	626.924	62	10.112		
	Total	2001.939	65			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Budaya Organisasi						

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$Df = n-k-1=66-3-1= 62$$

$$f_{\text{tabel}} = 1,99$$

$$f_{\text{hitung}} = 45,328$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $f_{\text{hitung}} = 45,328$ sedangkan nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 66$ diperoleh nilai f_{tabel} 1,99 dari hasil ini diketahui $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$, yaitu $45,328 > 1,99$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.

4.1.4.3 Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh variabel Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.829 ^a	.687	.672	3.180
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Budaya Organisasi				

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai adjusted *RSquare* menunjukan bahwa:

1. $R = 0,829$ berarti hubungan (*relation*) antara variabel Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi sebesar 82,9% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.
2. *R Square* sebesar 0,687 berarti 68,7% faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara dapat dijelaskan oleh disiplin, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 31,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
3. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of Estimated* juga bisa disebut standar deviasi. Dari tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 3,180. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis ditolak yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t

pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $66-3= 63$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 63$ adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} 5,532 > t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima.

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai yaitu disiplin kerja, dan sudah dilakukan pada penelitian (Sutrisno, 2016; Hartatik, 2018; Supomo, 2018;). Sutrisno (2016) Mengatakan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > f_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel independent = $66-3= 63$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 63$ adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} 5,111 > t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima.

Budaya Organisasi berpengaruh dalam peningkatan Komitmen organisasi pegawai. Adhitya, dkk (2021) berpendapat bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi diciptakan terus menerus di dalam organisasi yang bersumber dari pimpinan

dengan dukungan semua orang yang berada didalam organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi, ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dalam mempengaruhi komitmen pegawai suatu organisasi.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $66-3 = 63$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ adalah 1,998. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di peroleh nilai $t_{hitung} 5,717 > t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima.

Tamam, (2023) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan yang negatif. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi. Karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang pegawai dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau organisasi.

4.2.4 Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $f_{hitung} = 45,328$ sedangkan nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 66$ diperoleh nilai $f_{tabel} 1,99$ dari hasil ini diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $45,328 > 1,99$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.

Komitmen organisasi merupakan perasaan yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasinya. Di dalam komitmen organisasi terdapat unsur loyalitas terhadap organisasi. Rejeki (2015) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan.