

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menngambarkan 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 dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai Jenis Kelamin, Karyawan PT. Dimitra Asi Wijaya Property Lampung. Berdasarkan Jenis Kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki – laki	16	45,7%
Perempuan	19	54,3%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung banyak berjenis kelamin Perempuan sebanyak 19 atau sebesar 54,3%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung adalah sebagai berikut :

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

Umur	Jumlah	Presentasi
20 - 30 tahun	13	37,1%
31 – 40 tahun	19	54,3%
31 – 50 tahun	3	8,6%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property yang paling banyak berusia 31-40 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 54,3%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai Pendidikan terakhir, Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung adalah sebagai berikut :

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

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentasi
SMA	2	5,7%
Diploma	14	40,0%
S1	19	54,3%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 responden responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 19 orang atau sebesar 54,3%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
2 – 5 tahun	32	91,4%
6 – 8 tahun	3	8,6%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung masa kerja yang paling banyak 2-5 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 91,4%

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1.	memahami tentang visi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	1	2,9%	4	11,4%	21	60,0%	7	20,0%	2	5,7%
2.	Memahami tentang misi yang ditetapkan oleh Perusahaan	1	2,9%	3	8,6%	11	31,4%	13	37,1%	7	20,0%
3.	Menjalankan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan	0	0%	1	2,9%	4	11,4%	22	62,9%	8	22,9%
4.	Menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang berlaku	3	8,6%	0	0%	9	25,7%	16	45,7%	7	20,0%
5.	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dalam bekerja	0	0%	1	2,9%	4	11,4%	24	68,6%	6	17,1%
6.	Perusahaan	0	0%	3	8,6%	5	14,3%	16	45,7%	11	31,4%

	mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja										
7.	Perusahaan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk memberikan ide/saran untuk kemajuan Perusahaan.	0	0%	0	0%	2	5,7%	18	51,4%	15	42,9%
8.	Kerjasama antar divisi didukung sepenuhnya oleh Perusahaan.	2	5,7%	4	11,4%	14	40,0%	14	40,0%	1	2,9%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Budaya Organisasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 7 sebanyak 15 responden dan yang paling kecil pada pernyataan 8 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Resppnden Kompensasi Non Finansial (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1.	Perusahaan memberikan peluang promosi yang merata kepada karyawan untuk di promosikan pada jabatannya yang lebih tinggi.	0	0%	2	17,1%	8	22,9%	19	54,3%	2	5,7%
2.	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengejarkan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.	0	0%	3	8,6%	1	2,9%	17	48,6%	14	40,0%
3.	Pekerjaan yang karyawan jalani saat ini sangat menarik dan membuat kinerja karyawan	0	0%	0	0%	2	5,7%	17	48,6%	16	45,7%

	meningkat.										
4.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan ( dalam bentuk uang, barang, dll ) apabila kinerjanya baik.	1	2,9%	4	11,4%	8	22,9%	19	54,3%	3	8,6%
5.	Perusahaan di tempat kerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.	1	2,9%	1	2,9%	2	5,7%	19	54,3%	12	34,3%
6.	Lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat semangat bekerja.	1	2,9%	5	14,3%	10	28,6%	18	51,4%	1	2,9%
7.	Pembagian kerja di Perusahaan sangat baik sehingga karyawan dapat mengerjakan dengan baik.	1	2,9%	5	14,3%	8	22,9%	19	54,3%	2	5,7%
8.	Hubungan kerja antar karyawan	1	2,9%	1	2,9%	2	5,7%	19	54,3%	12	34,3%

	dan pimpinan selalu terjaga dengan baik.										
9.	Keamanan di temoat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.	0	0%	1	2,9%	2	5,7%	22	62,9%	10	28,6%
10.	Satuan kemampuan di tempat kerja karyawan sudah bekerja dengan baik sehingga karyawan merasa aman.	5	14,3%	2	5,7%	13	37,1%	14	40,0%	1	2,9%

*Sumber : Hasil Data Diolah Rahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Kompensasi Non Finansial, pernyataan yang terbesar pada jawabam sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 3 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 10 dengan jumlah 1 responden.



**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Kuesioner Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1.	Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai keterampilan.	0	0%	3	8,6%	9	25,7%	10	28,6%	13	37,1%
2.	Menjalankan pekerjaan dengan beban lebih.	0	0%	0	0%	4	11,4%	8	22,9%	23	65,7%
3.	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan.	0	0%	0	0%	11	31,4%	10	28,6%	14	40,0%
4.	Atasan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	0	0%	0	0%	3	14,3%	12	34,3%	18	51,4%
5.	Sesama rekan kerja saling memberi nasihat dan dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	0	0%	1	2,9%	11	31,4%	13	37,1%	10	28,6%
6.	Saya mampu bekerja sama dengan team.	0	0%	3	8,6%	7	20,0%	12	34,3%	13	37,1%

*Sumber Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kompensasi Non Finansial, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 dengan jumlah responden sebanyak 23 responden dan yang terkecil pada pernyataan 5 dengan jumlah 10 responden

## 4.2 Hasil Uji Pesyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji cobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8**

#### **Hasil Uji Validitas Variabel Budaya 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

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

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

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
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
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi Non Finansial (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Non Finansial dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
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

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

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

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrument variabel X1 dan variabel X2 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji setelah realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar insprestasi r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,872	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,789	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji relibilitas tabel 4.11 diatas nilai Cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dengan Tingkat reliabel sangat tinggi. 0,872 untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dengan Tingkat reliabel sangat tinggi. Dan 0,789 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan Tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.113 diatas disimpulkan :

1. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

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

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,200	0,05	Sig > alpha	Normal
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,200	0,05	Sig > alpha	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,200	0,05	Sig > alpha	Normal

*Sumber Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sampel Kolmogorov Test Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Budaya Organisasi (X1) dengan Tingkat signifikan diperoleh  $0,200 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kompensasi Non Finansial (X2) dengan Tingkat signifikan diperoleh data  $0,200 > 0,05$  maka dan berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja (Y) dengan Tingkat signifikan diperoleh data  $0,200 > 0,05$  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 linier dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Hasil uji linieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,782	0,05	Sig > alpha	Linier
Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	0,315	0,05	Sig > alpha	Linier

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

##### 1. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion From Linierity*  $0,782 > 0,05$  maka HO diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

##### 2. Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Devianton From Linierity*  $0,315 > 0,05$  maka HO 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 independent. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	1,812	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kompensasi Non Finansial (X2)	1,812	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.12 One-Sampel Kolmogrov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dengan Tingkat signifikan diperoleh  $0,200 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kompensasi Non Finansial (X2) dengan Tingkat signifikan diperoleh data  $0,200 > 0,05$  maka data populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,200 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisi apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujianya/Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh ,asalah penellitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	( Constant)	.5.140	1.667		1.868	.071
	TOTAL BUDAYA ORGANISASI	.203	.072	.269	1.844	.074
	TOTAL KOMPENSASI NON FINANSIAL	.610	.074	.773	4.020	.000
Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.791	.625	.602	2.265		

Sumber : Hasil data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,602 artinya Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) dapat menjelaskan Kepuasan Kerja (Y) 62,5% dan sisanya 38,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Budaya Organisasi (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,791 berada pada rentan, 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1= Budaya Organisasi

X2= Kompensasi Non Finansial

a = Konstanta

et = Error Team

b1, b2, b3 = Kuefisien Regresi

$$Y = 1,515 + 0,610X2$$



1. Nilai konstanta sebesar 1,515 yang berarti bahwa tanpa adanya Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2), maka besarnya Kepuasan (Y) adalah 3,475 satuan.
2. Koefisien Budaya Organisasi (X1)  
Jika Budaya Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,157
3. Koefisien Kompensasi Non Finansial (X2) naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,610 satu satuan

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.5.1 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
Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,074	0,05	Sig > alpha	Berpengaruh
Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	0,011	0,05	Sig > alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun : 2024*

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

HO : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H<sub>1</sub> = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dan nilai  $\alpha$  (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 Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai sig (0,038) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

## **2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Ho : Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H<sub>1</sub> : Kompensasi Non Finansial 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 Ho ditolak
2. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kompensasi Non Finansial (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### **4.5.2 Hasil Uji F**

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

Ho : Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial tidak

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung

Ha : Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung.

Dengan kriteria :

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

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.095	2	137.047	26.710	.000 <sup>b</sup>
	Residual	164.191	32	5.131		
	Total	438.286	34			

*Hasil Data Diolah 2024*

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung.

#### **4.6 Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagai besar Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung adalah berjenis kelamin Perempuan dengan range umur 31-40 Tahun, Pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja 2-5 Tahun.

##### **4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa budaya

organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar system manajemen organisasi, serta praktek-praktek manajemen perilaku yang membantu memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut. Karyawan yang merasa Budaya Organisasinya telah terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kehidupan organisasi dan Perusahaan. Budaya Organisasi yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam menjalankan peraturan yang diterapkan perusahaan untuk karyawan.

Penerapan budaya organisasi didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan Tingkat kepuasan yang tinggi. Cara pendekatan atasan terhadap bawahannya dalam hal ini karyawan merupakan kunci dari kesuksesannya Perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suparta dan Ardana (2019) bahwa Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

#### **4.6.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung. Menurut Priadi (2020) menyatakan bahwa kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Jika karyawan merasa kompensasi non finansialnya telah dipenuhi maka dalam bekerja karyawan secara otomatis akan memberikan kepuasan dalam pekerjaannya dengan membangun

iklim motivasi yang baik untuk Perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Rahayu, Siti Nurmayanti, Sri Tatminingsih (2020) bahwa Kompensasi Non Finansial dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Property Lampung, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suparta dan Ardana (2019) bahwa berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero.

Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pengembangan pariwisata Indonesia Persero. Kepuasan merupakan catatan hasil yang di produksi atau dihasilkan atas fungsi tertentu. Sehingga kepuasan merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaannya. Seseorang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Kompensasi non finansial merupakan sebagai suatu kepuasan yang diterima dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik tempat orang tersebut bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suparta dan Ardana (2019) bahwa Budaya Organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.