

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan uraian awal yang digunakan sebagai dasar dalam tahap pengujian hipotesis. Proses ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, usia, serta pola jawaban yang diberikan oleh responden. Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Budaya Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi awal yaitu mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia dan pendidikan terakhir dengan hasil sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 24 Tahun	1	3,1
25 Tahun – 30 Tahun	5	15,6
31 Tahun – 36 Tahun	5	15,6
37 tahun – 42 Tahun	10	31,3
>42 Tahun	11	34,4
Total	32	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia di atas 42 tahun, yakni sebanyak 11 orang atau setara dengan 34,4% dari total responden. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki usia yang relatif matang, yang secara umum diasosiasikan dengan tingkat pengalaman kerja dan stabilitas profesional yang lebih tinggi. Selanjutnya, kelompok usia 37 hingga 42 tahun merupakan kelompok terbanyak kedua dengan jumlah 10 responden atau 31,3%. Disusul oleh kelompok usia 25 hingga 30 tahun dan 31 hingga 36 tahun yang masing-masing berjumlah 5 responden atau 15,6%. Adapun kelompok usia termuda, yaitu 17 hingga 24 tahun, hanya diwakili oleh 1 responden atau 3,1% dari total populasi yang diteliti.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	3	9,4
D3	2	6,3
S1	24	75
S2	3	9,4
S3	0	0
Total	32	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan terakhir pada jenjang Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 24 orang atau 75,0% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat telah menempuh pendidikan tinggi formal yang relevan dengan tuntutan kompetensi dalam lingkungan kerja pemerintahan. Selanjutnya, terdapat 3 responden (9,4%) yang

memiliki tingkat pendidikan Strata 2 (S2), yang mengindikasikan keberadaan sumber daya manusia dengan kualifikasi akademik lanjutan dalam struktur organisasi tersebut. Adapun 3 responden lainnya (9,4%) merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), serta 2 responden (6,3%) yang merupakan lulusan Diploma Tiga (D3). Sementara itu, tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan Strata 3 (S3) dalam penelitian ini.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Kerja (X1), Tambahan Penghasilan (X2), Kinerja Pegawai (Y) yang disebarkan kepada 32 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya terbiasa bekerja sama dan saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	8	25	16	50	7	21,9	1	3,1	0	0
2	Budaya kerja di instansi ini mendorong saya untuk datang tepat waktu setiap hari.	9	28,1	17	53,1	4	12,5	2	6,3	0	0
3	Saya memahami dan mematuhi semua peraturan kerja yang berlaku di instansi.	16	50	12	37,5	2	6,3	2	6,3	0	0
4	Penerapan peraturan di instansi ini dilakukan secara konsisten kepada seluruh pegawai.	14	43,8	10	31,3	7	21,9	0	0	1	3,1
5	Saya merasa nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin sangat dijunjung tinggi dalam lingkungan	8	25	17	53,1	4	12,5	3	9,4	0	0

	kerja saya.										
6	Nilai-nilai organisasi mendorong saya untuk memberikan hasil kerja terbaik.	11	34,4	17	53,1	2	6,3	2	6,3	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 hasil distribusi tanggapan responden terhadap indikator variabel budaya kerja (X1), diketahui bahwa jawaban terbanyak dalam kategori *Sangat Setuju (SS)* diberikan pada pernyataan “*Saya memahami dan mematuhi semua peraturan kerja yang berlaku di instansi*”, yaitu sebanyak 16 responden atau 50% dari total responden. Tingginya persentase jawaban *Sangat Setuju* terhadap pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pemahaman dan kepatuhan terhadap peraturan kerja merupakan elemen utama dalam budaya kerja yang telah tertanam kuat di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat. Hal ini mencerminkan tingkat kesadaran yang tinggi dari para pegawai terhadap pentingnya regulasi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, aspek kepatuhan terhadap aturan dapat dikatakan sebagai salah satu pilar utama yang membentuk karakter budaya kerja pada organisasi tersebut.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Tambahan Penghasilan (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Tunjangan tambahan penghasilan yang saya terima membantu memenuhi kebutuhan ekonomi saya sehari-hari.	13	40,6	13	40,6	5	15,6	0	0	1	3,1
2	Besaran tunjangan tambahan penghasilan dirasa cukup mendukung kesejahteraan keluarga saya.	5	15,6	24	75	1	3,1	2	6,3	0	0
3	Pemberian tunjangan tambahan penghasilan meningkatkan semangat saya dalam bekerja.	13	40,6	13	37,5	4	12,5	3	9,4	0	0
4	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja optimal karena adanya tunjangan tambahan penghasilan.	11	34,4	16	50	3	9,4	1	3,1	1	3,1
5	Tunjangan tambahan penghasilan mencerminkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.	12	37,5	14	43,8	5	15,6	1	3,1	0	0
6	Pemberian tunjangan tambahan penghasilan menunjukkan bahwa organisasi ini sedang berkembang ke arah yang lebih baik	8	25	15	46,9	7	21,9	1	3,1	1	3,1
7	Saya merasa tunjangan tambahan penghasilan ini merupakan bentuk penghargaan atas kinerja saya.	8	25	20	62,5	4	12,5	0	0	0	0
8	Pemberian tunjangan tambahan penghasilan dilakukan secara adil kepada seluruh pegawai tanpa diskriminasi.	12	37,5	14	43,8	5	15,6	1	3,1	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan (X2), jawaban terbanyak dalam kategori *Sangat Setuju (SS)* diberikan pada pernyataan “*Tunjangan tambahan penghasilan yang saya terima membantu memenuhi kebutuhan ekonomi saya sehari-hari*” dan “*Pemberian tunjangan tambahan penghasilan meningkatkan semangat saya dalam bekerja*”, yang masing-masing memperoleh 13 responden atau 40,6% dari total responden. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasakan manfaat nyata dari tunjangan tambahan penghasilan, terutama dalam dua aspek utama, yaitu pemenuhan kebutuhan ekonomi dan peningkatan semangat kerja. Responden menilai bahwa insentif tambahan yang diberikan oleh instansi tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap aspek kesejahteraan ekonomi pribadi sekaligus berdampak positif terhadap motivasi dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi.	13	40,6	13	40,6	5	15,6	1	3,1	0	0
2	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang akurat dan bebas dari kesalahan.	5	15,6	24	75	1	3,1	2	6,3	0	0
3	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	13	40,6	12	37,5	4	12,5	3	9,4	0	0

4	Dalam bekerja, saya dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah banyak tanpa mengurangi kualitas.	11	34,4	16	50	3	9,4	1	3,1	1	3,1
5	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditentukan.	12	37,5	14	43,8	5	15,6	1	3,1	0	0
6	Saya mampu membagi waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas secara efisien.	8	25	15	46,9	7	21,9	1	3,1	1	3,1
7	Saya jarang absen dan selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	8	25	20	62,5	4	12,5	0	0	0	0
8	Saya memiliki komitmen tinggi terhadap kehadiran dan disiplin waktu kerja.	12	37,5	14	43,8	5	15,6	1	3,1	0	0
9	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi.	8	25	15	46,9	7	21,9	1	3,1	1	3,1
10	Saya terbuka untuk berdiskusi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	11	34,4	16	50	3	9,4	1	3,1	1	3,1

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 hasil distribusi tanggapan responden terhadap indikator variabel Kinerja Pegawai (Y), diketahui bahwa jawaban terbanyak dalam kategori *Sangat Setuju (SS)* diberikan pada beberapa pernyataan yang mencerminkan aspek hasil kerja, ketepatan waktu, dan ketepatan penyelesaian tugas. Pernyataan dengan skor *Sangat Setuju* tertinggi adalah *Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi*” dan *“Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”*, masing-masing mendapatkan 13 responden (40,6%) yang menyatakan *Sangat*

Setuju. Selanjutnya, pernyataan *“Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditentukan”* dan *“Saya memiliki komitmen tinggi terhadap kehadiran dan disiplin waktu kerja”* juga memperoleh persentase tinggi dalam kategori *Sangat Setuju*, yakni masing-masing 12 responden (37,5%).

Tingginya jumlah responden yang sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat memiliki tingkat kinerja yang tinggi, khususnya dalam dimensi kualitas kerja, efisiensi waktu, disiplin, dan produktivitas kerja.

4.1.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan proses pengolahan dan analisis data secara menyeluruh, seluruh jawaban yang diperoleh dari responden terlebih dahulu melalui tahapan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai bentuk pengujian terhadap kelayakan dan konsistensi instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden terhadap instrumen yang digunakan. Kedua jenis pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) guna memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir Pertanyaan 1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item dalam kuesioner mampu mengukur aspek yang dimaksud dalam variabel Budaya Kerja (X1). Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel, diperoleh nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 untuk seluruh butir pertanyaan, sedangkan nilai alpha ditetapkan sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($Sig < \alpha$), maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keenam item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya Kerja (X1) memiliki tingkat validitas yang tinggi dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Validitas yang baik ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner secara efektif mampu merepresentasikan konstruk budaya kerja yang diteliti

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir Pertanyaan 1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 7	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 8	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 Uji validitas terhadap instrumen variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan (X2) dilakukan untuk menilai sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan (1 sampai 8) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, sementara nilai alpha ditetapkan sebesar 0,005.

Karena seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($Sig < \alpha$), maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Artinya, setiap item pada instrumen ini dapat digunakan secara sah untuk menggambarkan variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir Pertanyaan 1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 7	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 8	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 9	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir Pertanyaan 10	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji validitas terhadap instrumen kuesioner variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah sepuluh butir memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,005$), sehingga memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen pengukuran variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabel Kinerja Pegawai secara akurat dan konsisten, serta dapat digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid melalui uji validitas, tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik. Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap masing-masing variabel, yaitu variabel Budaya Kerja (X1), Tunjangan Tambahan Penghasilan (X2), serta Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan perhitungan Alpha Cronbach melalui bantuan program SPSS

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien <i>r</i>	Simpulan
Budaya Kerja (X1)	0,870	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Tunjangan Tambahan Penghasilan (X2)	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12. Hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Berdasarkan pengolahan data menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan perangkat lunak SPSS, diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel Budaya Kerja (X1) sebesar 0,870, variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan (X2) sebesar 0,890, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,922.

Apabila nilai-nilai koefisien tersebut dibandingkan dengan interpretasi standar reliabilitas, yang menyatakan bahwa nilai alpha antara 0,8000 hingga 1,0000 termasuk dalam kategori "Sangat Tinggi", maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada masing-masing variabel dalam penelitian ini tergolong sangat reliabel. Artinya, setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu secara konsisten mengukur konstruk variabel yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak digunakan dalam pengumpulan data untuk analisis lebih lanjut.

4.1.4 Hasil Metode Analisis Data

Pada bagian ini akan didiskusikan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

a. Hasil Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel

dependen (Y). Proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) guna memperoleh hasil yang lebih akurat, sistematis, dan dapat diinterpretasikan secara ilmiah. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang menjadi dasar dalam menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Tunjangan Tambahan Penghasilan

e = Error (Faktor kesalahan)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,541	0,695
Budaya Kerja (X1)	0,047	0,038
Tunjangan Tambahan Penghasilan (X2)	1,804	0,035

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dari hasil analisis tersebut, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 0.541 + 0.047X_1 + 1.804X_2 + e$$

Keterangan :

1. Konstanta (0,541)

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Budaya Kerja (X_1) dan Tunjangan Tambahan Penghasilan (X_2) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) diprediksi sebesar 0,541 satuan.

2. Koefisien Budaya Kerja (0,047)

Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Budaya Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,047 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain (X_2) tetap atau tidak berubah.

3. Koefisien Tunjangan Tambahan Penghasilan (1,804)

Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Tunjangan Tambahan Penghasilan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1,804 satuan, dengan asumsi Budaya Kerja tetap konstan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Pengaruh Budaya Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja pegawai	0,996	0,992

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.12 diatas berdasarkan hasil uji Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,996, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel Budaya Kerja (X1) dan Tunjangan Tambahan Penghasilan (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel bebas secara signifikan berkaitan dengan perubahan pada variabel terikat. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,992 mengandung makna bahwa 99,2% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan, sedangkan sisanya sebesar 0,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

4.1.5 Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t atau Uji Parsial

Uji t (uji parsial) merupakan salah satu teknik dalam analisis regresi linear yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Melalui uji ini, peneliti dapat mengetahui sejauh mana kontribusi individu dari setiap variabel bebas (X) dalam menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y), tanpa dipengaruhi oleh kehadiran variabel bebas lainnya dalam model. Dengan kata lain, uji t memberikan gambaran apakah suatu variabel independen tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ketika dianalisis secara parsial. Oleh karena itu, uji ini memegang peran penting dalam menilai efektivitas dan kekuatan masing-masing prediktor dalam model regresi, serta membantu dalam pengambilan keputusan terhadap variabel mana yang secara statistik layak dipertahankan dalam model analisis. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut: