BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objektif

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Objek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	20	64,5
2	Perempuan	11	35,5
	Total	**31**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 20 orang atau 64,5%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 11 orang atau 35,5%. Karateristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja pegawai yang didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki atau 64,5% dan

total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 31 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

Karakteritik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA	12	38,7
2	D3	4	12,9
3	S1	14	45,2
4	S2	1	3,2
	Total	**31**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat pendidikan terakhir pegawai, sebanyak 38,7% atau 12 responden pendidikan terakhir SMA, sebanyak 12,9% atau 4 responden pendidikan terakhir D3, sebanyak 14 atau 45,2% responden pendidikan S1 dan sebanyak 3,2% atau 1 responden pendidikan S2. Karateristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja pegawai yang didominasi oleh pegawai berpendidikan S1 atau 45,2% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 31 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Karakteritik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	25 – 35	6	19,4
2	36 – 45	18	58,1
3	46 – 55	7	22,6
	TOTAL	**31**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan usia 25 – 35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau 19,4%, usia 36 – 45 tahun memiliki frekuensi sebanyak 18 orang atau 58,1% dan usia 46 – 55 tahun memiliki frekuensi sebanyak 7 orang atau 22,6%. Karateristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja pegawai yang didominasi oleh usia 46-55 tahun dengan 18 orang atau 58,1% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 31 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Budaya organisasi dan Kinerja pegawai yang di sebarkan kepada 31 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan	7	22,6	5	16,1	9	29,0	8	25,8	2	6,5
2	Gaji diberikan tepat waktu.	5	16,1	7	22,6	12	38,7	4	12,9	3	9,7
3	Insentif yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai	6	19,4	3	9,7	12	38,7	7	22,6	3	9,7
4	Instansi memberikan insentif saat pegawai melakukan pekerjaan diluar jam kerja	5	16,1	6	19,4	11	35,5	5	16,1	4	12,9
5	Tunjangan yang diterima sesuai ketentuan	2	6,5	13	41,9	10	32,3	6	19,4	0	0,0

6	Tunjangan yang diterima sesuai ketentuan	6	19,4	8	25,8	15	48,4	1	3,2	1	3,2
7	Instansi memberikan fasilitas kerja yang cukup	6	19,4	6	19,4	11	35,5	7	22,6	1	3,2
8	Fasilitas yang diterima sudah cukup layak	6	19,4	12	38,7	12	38,7	1	3,2	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.4, hasil jawaban responden variabel Kompensasi (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah “Fasilitas yang diterima sudah cukup layak”, yaitu sebanyak 19,4% Sangat Setuju dan 38,7% menyatakan Setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Insentif yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai”, yaitu sebanyak 19,4% sangat setuju dan 9,7% menyatakan Setuju.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban RespondenVariabel Budaya Organisasi(X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Misi organisasi sudah sesuai tujuan	6	19,4	3	9,7	11	35,5	8	25,8	3	9,7
2	Semua pegawai wajib membantu melaksanakan misi organisasi	3	9,7	13	41,9	9	29,0	6	19,4	0	0,0
3	Dalam bekerja semua pegawai sudah berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	15	48,4	10	32,3	3	9,7	1	3,2	2	6,5
4	Instansi mempunyai nilai - nilai yang menjadi acuan anda dalam bekerja	12	38,7	13	41,9	6	19,4	0	0,0	0	0,0

5	Semua pegawai terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	6	19,4	12	38,7	12	38,7	1	3,2	0	0,0
6	Semua pegawai mampu menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan	3	9,7	9	29,0	9	29,0	8	25,8	2	6,5
7	Anda diberikan kesempatan untuk mengkritik ketika ada konflik	5	16,1	8	25,8	12	38,7	5	16,1	1	3,2
8	Atasan sudah memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	11	35,5	12	38,7	5	16,1	2	6,5	1	3,2

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.5. hasil jawaban responden variabel komunikasi (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh konsumen adalah “Instansi mempunyai nilai - nilai yang menjadi acuan anda dalam bekerja”, yaitu sebanyak 38,7% sangat setuju dan 41,9% menyatakan setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Misi organisasi sudah sesuai tujuan”, yaitu sebanyak 19,4% sangat setuju dan 9,7% menyatakan setuju.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	6	19,4	6	19,4	12	38,7	6	19,4	1	3,2

	perusahaan										
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	3	9,7	9	29,0	9	29,0	8	25,8	2	6,5
3	Semua pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	7	22,6	5	16,1	10	32,3	7	22,6	2	6,5
4	Semua pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan Perusahaan	5	16,1	8	25,8	12	38,7	5	16,1	1	3,2
5	Semua pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	6	19,4	3	9,7	11	35,5	8	25,8	3	9,7
6	Semua pegawai tidak pernah menunda pekerjaan	5	16,1	10	32,3	8	25,8	5	16,1	1	3,2
7	Semua pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan .	5	16,1	5	16,1	12	38,7	7	22,6	2	6,5
8	Semua pegawai dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan saya dalam bekerja	3	9,7	13	41,9	9	29,0	6	19,4	0	0,0
9	Semua pegawai mampu menyelesaikan beban kerja tanpa bergantung kepada orang lain	6	19,4	7	22,6	16	51,6	2	6,5	0	0,0
10	Semua pegawai selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	6	19,4	12	38,7	12	38,7	1	3,2	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh pegawai adalah "Semua pegawai selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.", yaitu sebanyak 19,4% sangat setuju dan 38,7% setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah "Semua pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu", yaitu sebanyak 19,4% sangat setuju dan 9,7% menyatakan setuju.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas peneliti menggunakan 10 responden yang dilakukan kepada seluruh calon subjek penelitian. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini yaitu apabila sig < 0,05, maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila sig > 0,05, maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0,048	0,05	0,636	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,049	0,05	0,633	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,007	0,05	0,782	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,916	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,015	0,05	0,737	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,030	0,05	0,681	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,044	0,05	0,645	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,046	0,05	0,642	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) di atas diketahui angka r hitung untuk pernyataan 1 adalah sebesar 0,636, pernyataan 2 sebesar 0,633, pernyataan 3 sebesar 0,782, pernyataan 4 sebesar 0,916, pernyataan 5 sebesar 0,737, pernyataan 6 sebesar 0,681, pernyataan 7 sebesar 0,645,

pernyataan 8 sebesar 0,642. Hasil tersebut menunjukan bahwa pernyataan nomor 1 sampai nomor 8 adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.631 dan seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05).

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Budaya Organisasi (X2)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0.029	0.05	0.684	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.036	0.05	0.664	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.000	0.05	0.911	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.006	0.05	0.796	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.013	0.05	0.747	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.007	0.05	0.784	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0.047	0.05	0.639	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0.029	0.05	0.684	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X2) di atas diketahui angka r hitung untuk pernyataan 1 adalah sebesar 0,684, pernyataan 2 sebesar 0,664, pernyataan 3 sebesar 0,911, pernyataan 4 sebesar 0,796, pernyataan 5 sebesar 0,747, pernyataan 6 sebesar 0,784, pernyataan 7 sebesar 0,639, pernyataan 8 sebesar 0,684. Hasil tersebut menunjukan bahwa pernyataan nomor 1 sampai nomor 8 adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.631 dan seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05).

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel

Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0.003	0.05	0.824	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.045	0.05	0.643	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.047	0.05	0.638	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.031	0.05	0.677	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.030	0.05	0.680	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Pernyataan 6	0,048	0.05	0.637	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,021	0.05	0,712	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,021	0.05	0.713	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,039	0.05	0.657	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,039	0.05	0.657	0,631	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas kinerja (Y) di atas diketahui angka r hitung untuk pernyataan 1 adalah sebesar 0,824, pernyataan 2 sebesar 0,643, pernyataan 3 sebesar 0,638, pernyataan 4 sebesar 0,677, pernyataan 5 sebesar 0,680, pernyataan 6 sebesar 0,637, pernyataan 7 sebesar 0,712, pernyataan 8 sebesar 0,713, pernyataan 9 sebesar 0,657, pernyataan 10 sebesar 0,657. Hasil tersebut menunjukan bahwa pernyataan nomor 1 sampai nomor 8 adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,631 dan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan kepada 10 orang responden dengan hasil sebagai berikut sesuai dengan kriteria pengujian :

Tabel 4.10 Koefisien product moment

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Cukup/Sedang
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 0.1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.183)

Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Kompensasi (X1), Budaya organisasi (X2) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan SPSS 23,0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X1)	0,852	8
Budaya organisasi (X2)	0,893	8
Kinerja (Y)	0,878	10

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, untuk Kompensasi (X1) sebesar 0,852, Budaya organisasi (X2) sebesar 0,893 dan Kinerja (Y) sebesar 0,878 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument karena memiliki nilai tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila Sig < α (0,05), maka model regresi tidak berbentuk linier.
2. Apabila Sig > α (0,05), maka model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel Bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y)	0,633	0,05	Sig > Alpha	Linier
Budaya organisasi (X2) dan Kinerja (Y)	0,667	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018.

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signigikansi untuk variabel Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y) sebesar 0,633 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_o diterima dan nilai signifikan untuk variabel Budaya organisasi (X2) dan Kinerja (Y) sebesar 0,667 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_o diterima. Hasil

nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel karena kedua variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.4 Hasil Analisi Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)
0,896	0,802

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Pada tabel 4.13 diperoleh nilai koefisien determinasinya R^2 (R Squares) sebesar 0,802 menunjukan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi Kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar 80,2% sedangkan 19,8% di pengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan Kompensasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,896, hasil ini menunjukan hubungan yang besar antara variabel Kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Konstanta (Kinerja)	1,948	3,272
Kompensasi	0,780	0,127
Budaya organisasi	0,365	0,147

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$Y = 1,948 + 0,780X_1 + 0,365X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X_1= Kompensasi

X_2= Budaya organisasi

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,948 artinya jika Kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) nilainya adalah 0, Kinerja nilainya adalah 1,948.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,780 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X1 (Kompensasi) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,780. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja, semakin besar pengaruh Kompensasi maka semakin meningkat Kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,365 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X2 (budaya organisasi) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,365. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya organisasi dengan Kinerja, semakin besar pengaruh budaya organisasi maka semakin meningkat Kinerja pegawai.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) , artinya Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) , artinya Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

Ha : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

Tabel 4.15 Koefisien Regresi Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y)

	t_{hitung}	Sig
Kompensasi (X1)	9,552	0,000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 9,552 sedangkan t_{tabel} dengan dk (31-2) adalah 2,045. Jadi t_{hitung} (9,552) > t_{tabel} (2,045). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung

Hipotesis :

Ho : Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

Ha : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

Tabel 4.16 Koefisien Regresi Budaya organisasi (X2) dan Kinerja (Y)

	t_{hitung}	Sig
Budaya organisasi (X2)	5,778	0,000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018.

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,778 sedangkan t_{tabel} dengan dk (31-2) adalah 2,045. Jadi t_{hitung} (5,778) > t_{tabel} (2,045). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha

diterima. Kesimpulannya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel depedent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis :

Ho : Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung

Ha : Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung

Kriteria pengujian hipotesis :

1. Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.17 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
56,813	0,000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018.

Terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 56,813> sedangkan F_{tabel} dengan df1=2 (k-1=3-1=2) dan df 2 = 28 (n-k = 31-3=28) adalah sebesar 3,34 jadi F_{hitung} 56,813>F_{tabel} 3,34. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya pengaruh antara Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Dapat dilihat dibawah ini:

1.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan kompensasi

yang baik maka kinerjanya akan baik sebaliknya ketika pegawai mendapatkan kompensasi yang rendah maka kinerjanya pun akan rendah. Balas jasa yang diberikan perusahaan dapat dipergunakan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, kebutuhan tersebut seperti makan, minum, pakaian dan tempat berteduh.

Secara empiris komponen kompensasi terdiri dari atas gaji, upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan. Pemberian kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan, maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan dorongan yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, artinya pegawai yang mempunyai budaya organisasi tinggi maka pegawai tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan sangat baik sehingga kinerja pun akan tinggi sebaliknya ketika pegawai memiliki budaya organisasi yang rendah maka kinerjanya pun akan rendah.

Secara empiris komponen budaya organisasi terdiri atas perilaku pegawai, usaha pegawai, dan kegigihan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa pemberian budaya organisasi akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Hal demikian dapat membuktikan bahwa budaya organisasi memilliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F terlihat pada tabel Anova diperoleh nilai sig < Alpha membuktikan bahwa secara bersama terdapat pengaruh dari kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik maka dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam hal ini akan berdampak pada peningkatan kerja pegawai dengan baik. Budaya organisasi yang baik akan memberikan manfaat bagi pegawai dan bagi perusahaan. Bagi pegawaiakan diperoleh semangat bekerja sehingga pencapaian kinerja meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya. Bagi perusahaan adanya budaya organisasi akan menjamin terwujudnya pencapaian kinerja maksimal sehingga tugas-tugas dapat terlaksana, maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.