BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung

Pada awalnya Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung yang berada di Jalan Jayeng Kusuma Nomor 19 Tulungagung ini merupakan Kantor Departemen Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Pada tahun 2001, ketika diberlakukan otonomi daerah, berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka digabunglah 3 instansi yaitu Kantor Departemen Transmigrasi, Kantor Departemen Tenaga Kerja, dan Cabang Dinas Perburuhan Provinsi Jawa Timur menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung.[1]

Selanjutnya pada Tahun 2008, berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka digabunglah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kantor Kesejahteraan Sosial menjadi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan

[1] Dalam website https://alamate.com/kantor-pemerintah/dinas-tenaga-kerja/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi-kab-tulungagung-prov-jawa-timur/, diakses pada tanggal 14 Juli 2019

Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Tulungagung sampai dengan akhir Tahun 2016 (Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah).[2]

Setelah berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung, maka berpisahlah urusan sosial sehingga dalam Peraturan Daerah Nomor 55 Tahun 2016 tentang Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dengan tipe B, yaitu terdiri dari 3 bidang (masing-masing 3 Seksi dan 1 Sekretariat 2 Subbag).[3]

2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung

a) Visi

Sejalan dengan visi Kabupaten Tulungagung, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung menetapkan visi yaitu mewujudkan instansi pemerintah yang handal untuk mendukung kesejahteraan masyarakat melalui "LATPROPENTASIHIKER".[4]

---

[2] *Ibid.,*

[3] *Ibid.,*

[4] Dalam website https://alamate.com/kantor-pemerintah/dinas-tenaga-kerja/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi-kab-tulungagung-prov-jawa-timur/, diakses pada tanggal 14 Juli 2019

b) Misi

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung harus mempunyai misi yang jelas sesuai dengan mandat yang diterima, yaitu:[5]

1) Meningkatkan penciptaan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja dan kerjasama dengan pemerintah di luar Pulau Jawa sebagai lokasi transmigrasi.
2) Meningkatkan kompetensi keterampilan dan produktifitas tenaga kerja dan mendorong pekerja informal menjadi formal.
3) Meningkatkan proses penyelesaian perselisihan secara cepat dan tepat guna mewujudkan hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

3. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

[5] *Ibid.*,

Dalam mengemban tugas dan fungsi tersebut, dibentuklah Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung sebagai berikut:[6]

a) Kepala Dinas

b) Sekretariat, membawahi:

   1) Sub Bagian Perencanaan

   2) Sub Bagian Umum dan Keuangan

c) Bidang Pelatihan dan Produktivitas, membawahi:

   1) Seksi Kelembagaan Pelatihan

   2) Seksi Penyelenggaraan Pelatihan

   3) Seksi Produktivitas Tenaga Kerja

d) Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, membawahi:

   1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja

   2) Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

   3) Seksi Transmigrasi

e) Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, membawahi:

   1) Seksi Hubungan Industri

   2) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja

   3) Seksi Kesejahteraan Tenaga Kerja

f) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

---

[6] *Ibid.*,

g) Kelompok Jabatan Fungsional

4. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Disnakertrans menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:[7]

a) Perumusan kebijakan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
b) Pelaksanaan kebijakan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
d) Pelaksanaan administrasi Dinas di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

B. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Disnakertrans Kabupaten Tulungagung. Adapun jumlah responden yang ditentukan peneliti sebagai sampel adalah sebanyak 43 pegawai dengan menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *census sampling* atau sampling jenuh. Setiap responden diberi angket atau

[7] *Ibid.,*

kuesioner untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti.

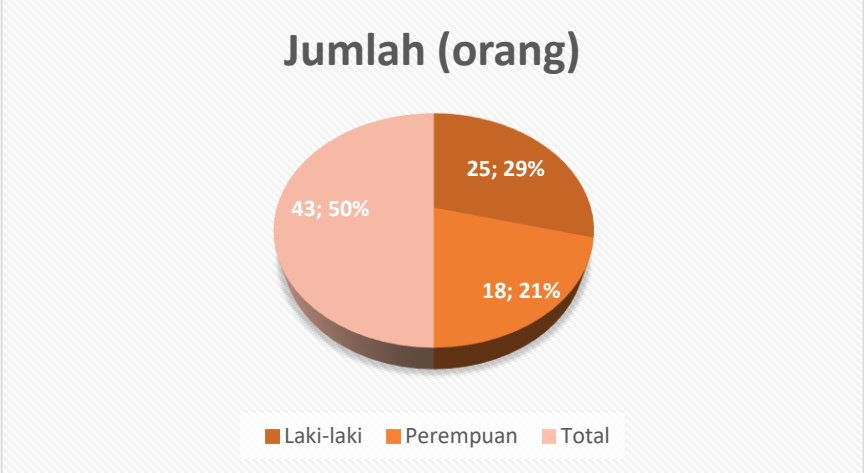
C. Deskripsi Responden

Dari data responden ini digunakan untuk menggambarkan keadaan responden dan juga sebagai tambahan informasi mengenai karakteristik responden yang diambil sebagai sampel.

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Jenis Kelamin Responden



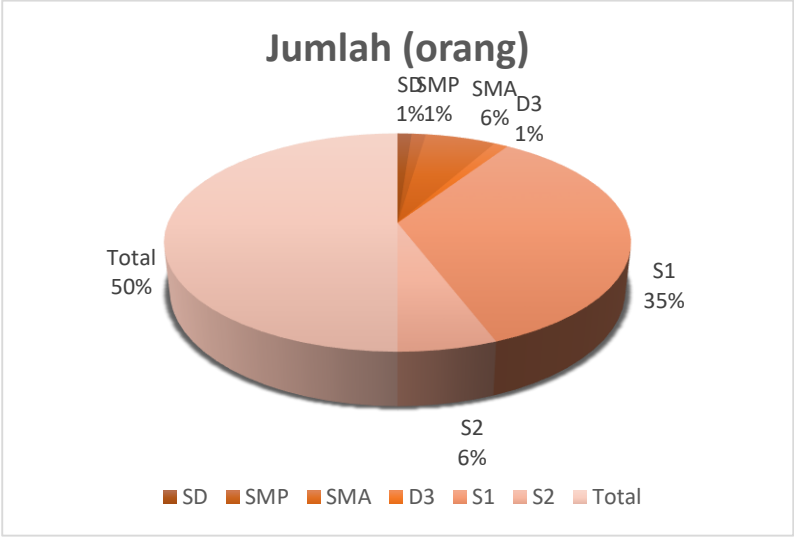
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari gambar 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang diambil menunjukkan yang paling banyak adalah responden laki-laki dengan jumlah 25 orang atau 29%, sedangkan responden perempuan berjumlah 18 orang atau 21%.

2. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Pendidikan Terakhir Responden



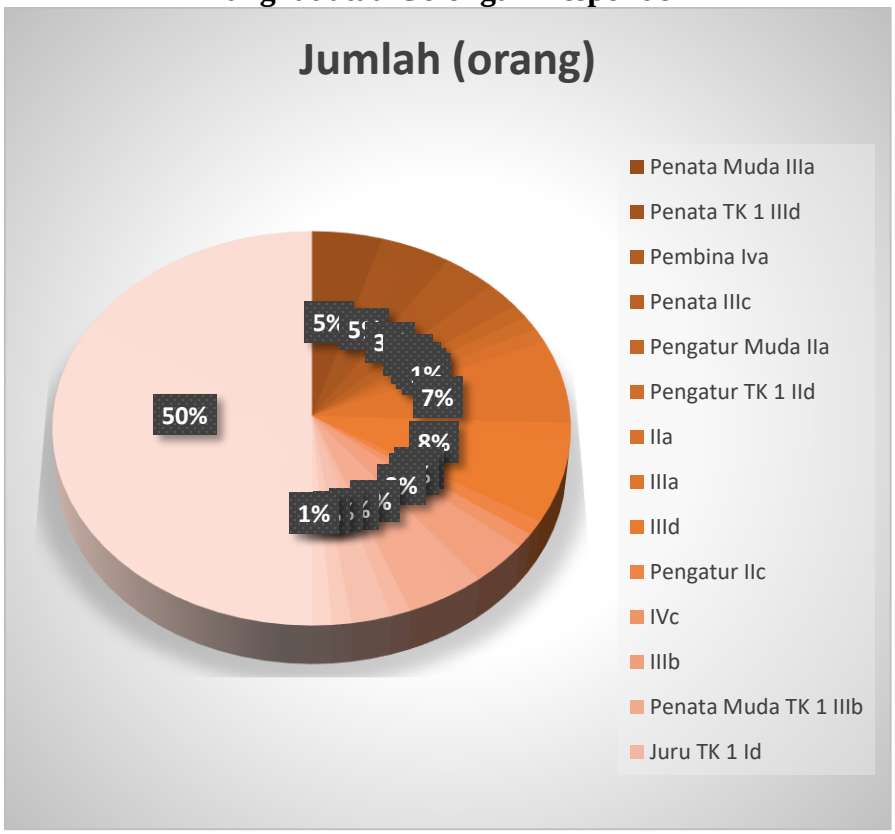
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari gambar 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden yang diambil menunjukkan yang paling banyak adalah S1 yang berjumlah 30 orang atau 35%.

3. Pangkat atau Golongan Responden

Adapun data mengenai pangkat atau golongan responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Pangkat atau Golongan Responden

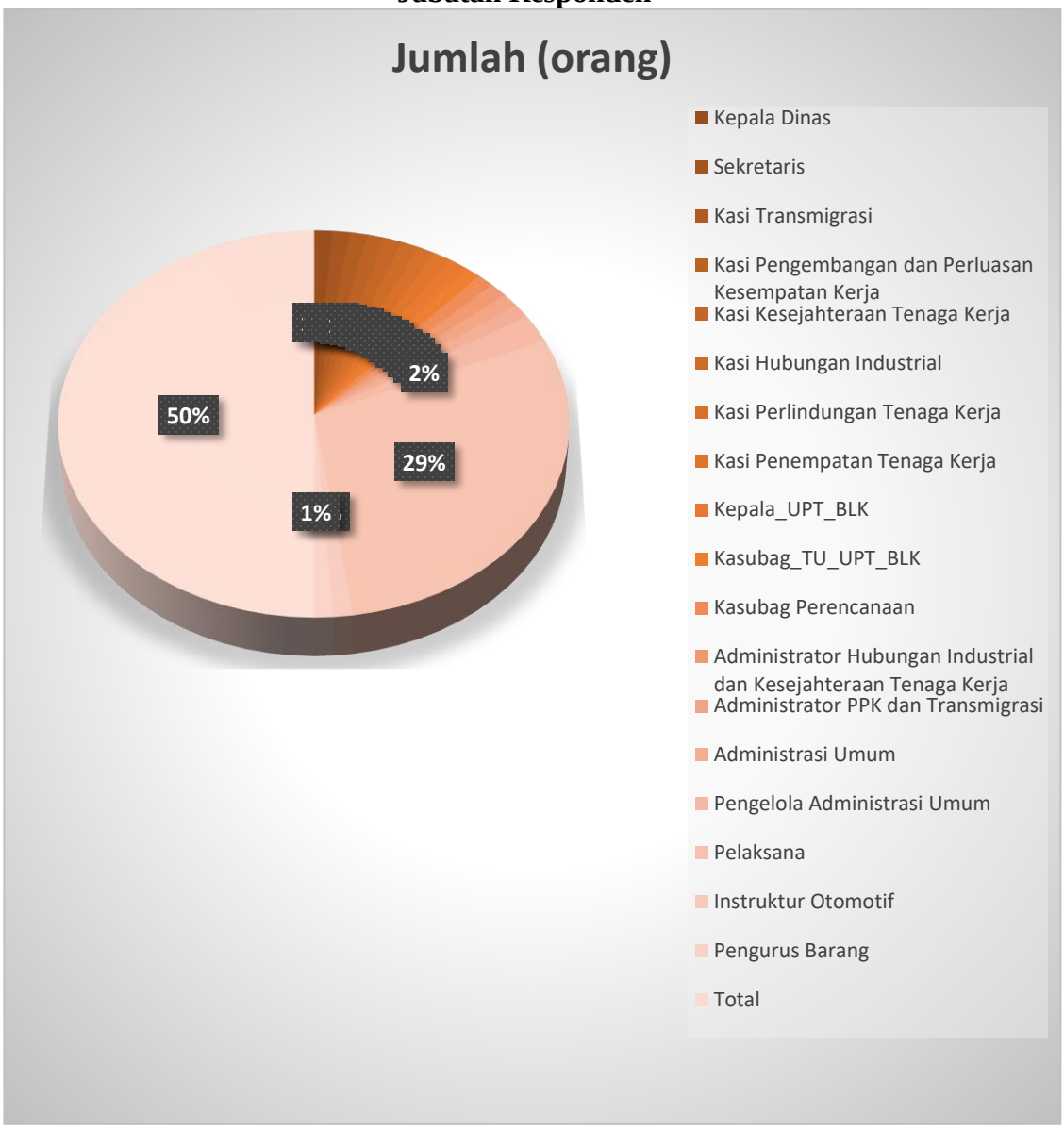


Sumber : Data primer yang diolah, 2019

4. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Jabatan Responden



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

D. Hasil Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, peneliti menggunakan angket atau kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Angket yang digunakan berisi pernyataan-pernyataan yang disertai alternatif jawaban. Berikut ini merupakan data hasil jawaban angket atau kuesioner mengenai pengaruh budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y).

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel. Nilai r-hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama *corrected item correlation*.[8] Sedangkan untuk mendapatkan r-tabel dilakukan dengan tabel *r-product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0{,}05$ kemudian $n = 43$, sehingga didapat nilai r-tabel dua sisi sebesar 0,300. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan apabila r-hitung > r-tabel = valid, sebaliknya indikator atau kuesioner dikatakan tidak valid apabila r-hitung < r-tabel = tidak valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

[8] Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif…*, hal. 162

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0,779	0,300	Valid
	2	0,518		
	3	0,870		
	4	0,416		
	5	0,887		
	6	0,779		
	7	0,518		
	8	0,416		
	9	0,456		
	10	0,870		
	11	0,887		
Lingkungan Kerja (X2)	12	0,442	0,300	Valid
	13	0,595		
	14	0,655		
	15	0,794		
	16	0,655		
	17	0,794		
	18	0,530		
	19	0,565		
	20	0,776		
	21	0,650		
	22	0,776		
	23	0,679		

Kompensasi (X3)	24	0,595	0,300	Valid
	25	0,707		
	26	0,664		
	27	0,693		
	28	0,603		
	29	0,631		
	30	0,621		
	31	0,570		
	32	0,612		
	33	0,642		
Kinerja Pegawai (Y)	34	0,516	0,300	Valid
	35	0,507		
	36	0,754		
	37	0,667		
	38	0,733		
	39	0,663		
	40	0,451		
	41	0,587		
	42	0,748		
	43	0,677		
	44	0,686		

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai r-hitung dari setiap indikator variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan demikian,

indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan akurat atau tidak sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* (α), yaitu apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka indikator atau kuesioner dapat dikatakan reliabel, sedangkan apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel.[9] Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,878	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,862	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,846	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,850	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan dari semua variabel adalah akurat atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

[9] *Ibid.*, hal. 173

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi *mean*, *median*, *modus*, dan tabel frekuensi responden menurut kategori variabelnya.[10] Deskrisi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Nilai Terendah (*Min*)	Nilai Tertinggi (*Max*)	Rata-rata (*Mean*)	Std. Deviasi (*Std. Deviation*)
Budaya Organisasi (X1)	43	33	51	41,35	5,371
Lingkungan Kerja (X2)	43	33	51	41,05	4,488
Kompensasi (X3)	43	29	50	39,26	5,341
Kinerja Pegawai (Y)	43	33	52	42,98	4,718

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

4. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisis regresi berganda digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan, seperti multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

[10] *Ibid.*, hal. 2

a) Uji Normalitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87484897
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.095
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari α (0,05) maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.[11] Dari data di atas, maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,200 atau lebih dari 0,05.

[11] *Ibid.*, hal. 245

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas menyelidiki besarnya interkorelasi antar variabel bebas. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), yaitu jika nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 0,60.[12] Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance Value	VIF	
Budaya Organisasi (X1)	0,505	1,982	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,661	1,513	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X3)	0,387	2,581	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

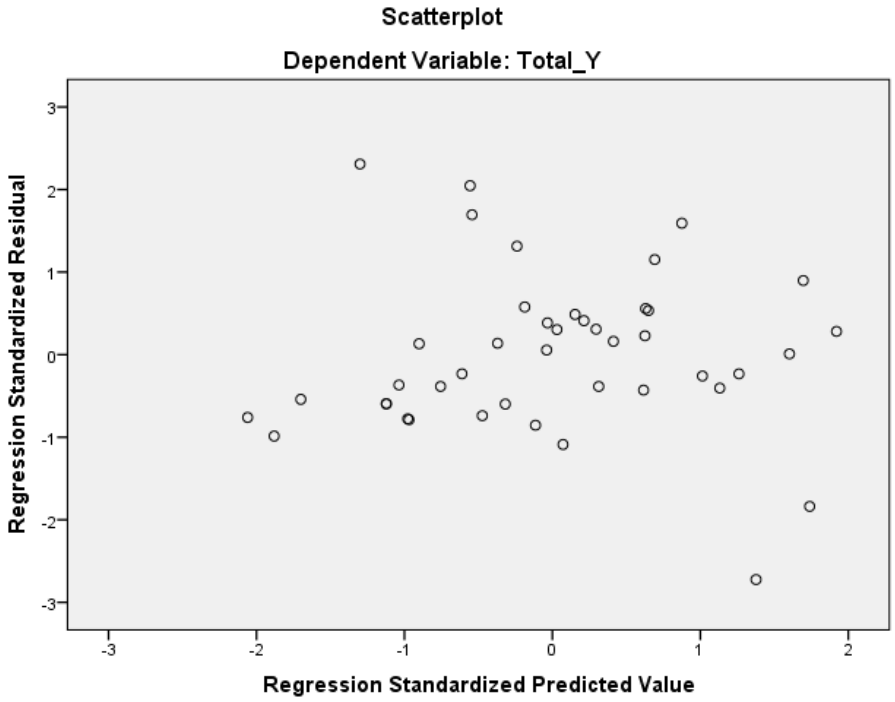
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* ≤ 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas antara variabel bebas dan variabel terikat dapat diamati melalui *Scatterplot Diagram*.[13] Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada *Scatterplot Diagram* berikut:

[12] Ali Mauludi, *Teknik Belajar…*, hal. 197
[13] *Ibid.*, hal. 230

Gambar 4.5
Diagram *Scatterplot* Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai



Pada diagram *Scatterplot* di atas, menunjukkan bahwa semua titik menyebar, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas antara semua variabel bebas dan variabel terikat.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji adakah pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Kriteria yang ditetapkan untuk

uji regresi linear berganda adalah signifikansi pada masing-masing variabel bebas > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linear.[14] Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hubungan Variabel	*Standardized Coefficients*	Keterangan
Budaya Organisasi (X1) – Kinerja Pegawai (Y)	0,776	Linear
Lingkungan Kerja (X2) – Kinerja Pegawai (Y)	0,639	Linear
Kompensasi (X3) – Kinerja Pegawai (Y)	-0,614	Linear

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil uji regresi di atas dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memiliki hubungan linear. Untuk variabel kompensasi memiliki hasil yang negatif dikarenakan di dalamnya terdapat beberapa indikator seperti tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan sertifikasi, tunjangan daerah, fasilitas rumah dinas, dan fasilitas kendaraan dinas, di mana beberapa tunjangan tersebut hanya pegawai yang menduduki jabatan tertentu yang mendapatkannya. Karena beberapa tunjangan tersebut hanya didapatkan oleh beberapa pegawai, maka variabel tersebut memiliki hubungan linear, hanya saja tingkat signifikansinya sangat kecil.

[14] Suharyadi, *Statistika…*, hal. 508

6. Uji Hipotesis

a) Uji Statistik T-Parsial

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05.[15] Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil regresi antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji T-Test

Constant	Variabel	*Unstandardized Coefficients*	R	R^2	R *Square*	t_{hitung}	F	*Sig.*
8,486	X1	0,682	0,793	0,628	0,629	5,649	22,016	0,00
	X2	0,672	0,793	0,628	0,629	5,329	22,016	0,00
	X3	-0,542	0,793	0,628	0,629	-3,916	22,016	0,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil uji di atas, dapat dibuat suatu persamaan sebagai berikut:

H1 yaitu Y = 8,486 + 0,682

H2 yaitu Y = 8,486 + 0,672

H3 yaitu Y = 8,486 + (-0,542)

Dengan melihat nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,682 artinya terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Dengan adanya Budaya Organisasi, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

[15] Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif…*, hal. 257

Untuk nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,672 artinya terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Adanya Lingkungan Kerja yang nyaman disertai dengan sarana dan prasarana yang memadai, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Sedangkan nilai koefisien regresi Kompensasi (X3) sebesar -0,542 artinya tetap ada hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Hal ini justru membuktikan bahwa semakin tinggi Kompensasi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Di lembaga tempat peneliti melakukan penelitian, terdapat beberapa tunjangan yang hanya pegawai yang menduduki jabatan tertentu yang mendapatkan tunjangan tersebut. Dengan demikian, tingkat kompensasi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya pun berbeda, hal inilah yang menyebabkan nilai koefisien regresi variabel Kompensasi negatif.

Nilai R sebesar 0,793 yang berarti mendekati 1. Jika nilai R semakin mendekati 1, berarti hubungan yang terjadi antar variabel semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai R semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi antar variabel semakin lemah. Nilai R sebesar 0,793 menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai semakin kuat.

Dari *analysis of variance* (ANOVA) dapat diketahui bahwa nilai statistik f_{hitung} sebesar 22,016 dan f_{tabel} dari sampel yang berjumlah 43 sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 yang berarti signifikan. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel X1 sebesar 5,649 > nilai t_{tabel} sebesar 1,684 yang mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh

signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Seperti halnya variabel X1, variabel X2 pun juga demikian, yakni dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,329 > nilai t_{tabel} sebesar 1,684 yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Demikian pula variabel X3 yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar -3,916 < nilai t_{tabel} sebesar 1,684 yang mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Alasan nilai t_{hitung} pada variabel Kompensasi negatif telah peneliti paparkan pada penjelasan sebelumnya. Berdasarkan nilai koefisien regresi, besar $f_{hitung} > f_{tabel}$, dan besar $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, H_2 diterima yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dan H_3 diterima yaitu Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

b) Uji Statistik F-Simultan

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Hipotesis nol adalah bahwa β1, β2, β3, … βk secara simultan sama dengan nol. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai f_{hitung} dan nilai probabilitas (signifikan) yang diperoleh dari hasil pengolahan data melalui aplikasi

SPSS.[16] Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil regresi antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji F Statistik

Constant	Variabel	Nilai Beta (β)	*Unstandardized Coefficients*	R	R^2	R *Square*	t_{hitung}	F	*Sig*.
8,486	X1	0,776	0,682	0,793	0,628	0,629	5,649	22,016	0,00
	X2	0,639	0,672	0,793	0,628	0,629	5,329	22,016	0,00
	X3	-0,614	-0,542	0,793	0,628	0,629	-3,916	22,016	0,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil analisis uji f statistik pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai beta (β) dari masing-masing variabel adalah lebih dari 0. Untuk nilai beta dari variabel X3, terdapat sebab-sebab tertentu yang menjadikan nilainya negatif dan peneliti telah memaparkan hal itu pada penjelasan sebelumnya pada poin uji t.

Dari data tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 22,016 > nilai signifikansi, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,00 < nilai probabilitas yaitu 0,05 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Jadi, kesimpulan yang dapat diambil adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

[16] Suharyadi, *Statistika…*, hal. 523

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel bebas (X) dalam memengaruhi variabel terikat (Y). Semakin besar koefisien determinasi, menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X untuk menerangkan variabel Y.[17] Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
0,793	0,629

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil uji pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,793 dan nilai koefisien determinasi adalah 0,629.

[17] *Ibid.*, hal. 465