

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian berdasarkan hipotesis yang dikembangkan oleh penelitian ini disajikan dalam bab ini bersama dengan temuan-temuannya. Pernyataan penelitian ini dibagi menjadi dua bagian berdasarkan temuan-temuan ini. Bagian pertama memberikan gambaran umum mengenai responden. Hasil dari metodologi yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumida dalam Membangun Pola Kemitraan di Kota Kendari semuanya dimasukkan dalam bagian kedua. Dengan menggunakan 40 responden yang bekerja pada kantor Cabnag Asuransi Bumida 1967 Kota Kendari dapat membantu memperjelas hasil penelitian. dari sampel yang berhasil dikumpulkan dan dianalisis dengan SPSS.

Peneliti mengirimkan kuesioner atau angket kepada staf asuransi bumida di Kota Kendari sebagai bagian dari proses pengumpulan data penelitian ini. Untuk dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, diperlukan data dari 40 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua metode yang berbeda selama tahap pengumpulan data. Langkah pertama adalah dengan membagikan kuesioner kepada 1967 pekerja Asuransi Bumida di Kota Kendari, yang kemudian diminta untuk mengisinya. Kedua, peneliti dapat mendistribusikan survei dengan menggunakan Google Formulir sehingga partisipan yang merupakan pekerja Asuransi Bumida 1967 di Kota Kendari cukup membagikan tautan Google Formulir tersebut.

Dalam hal ini, peneliti mengirimkan seluruh kuesioner secara langsung, melalui media elektronik, atau melalui perantara, yaitu sebanyak 40 kuesioner. Para peneliti menerima kembali 40 dari 40 kuesioner yang diberikan kepada responden. Tahap selanjutnya adalah peneliti mengumpulkan semua data dan membuat rekapitulasi awal dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden sebelum diolah dengan menggunakan SPSS setelah peneliti merasa cukup dengan data yang dibutuhkan. Peneliti selanjutnya mulai melakukan pengolahan data menggunakan SPSS dari data yang telah direkap.

4.1. Hasil

4.1.1. Sejarah BUMIDA 1967

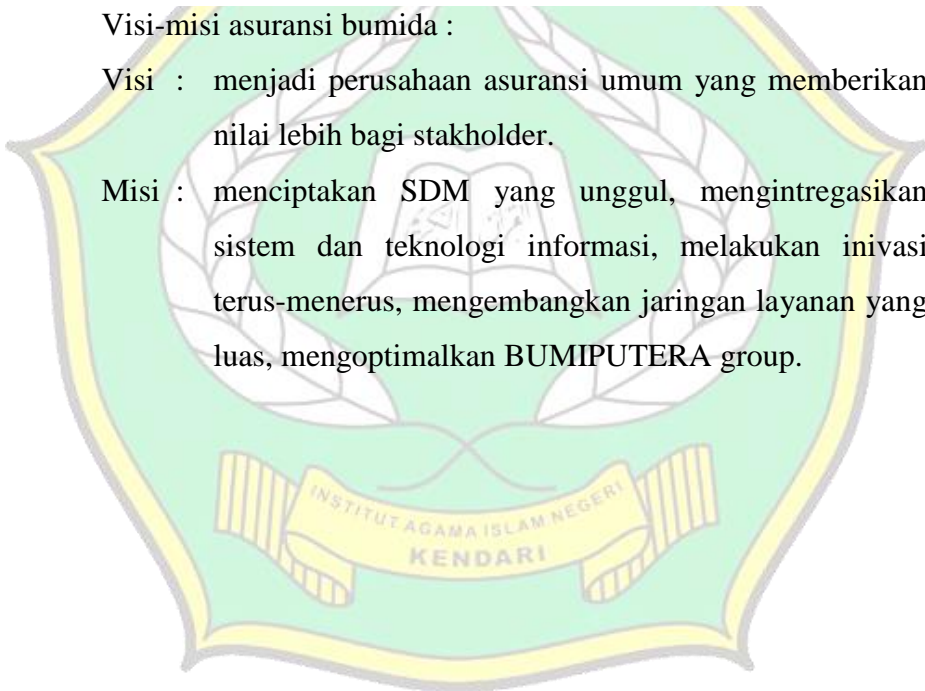
AJB Bumiputera 1912 adalah pengelola PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 atau yang sering disebut sebagai BUMIDA. Asuransi BUMIDA Bumiputera didirikan pada tanggal 8 Desember 1967, dan mendapat izin operasional dari Direktorat Lembaga Keuangan, Direktorat Jenderal Moneter Dalam Negeri, Departemen Keuangan Republik Indonesia melalui surat No. 350/DJM/111.3/7/1973 tanggal 24 Juli, yang kemudian diperpanjang pada tahun 1986 sesuai dengan keputusan Menteri Keuangan. Asosiasi Asuransi Umum Indonesia (AAUI) juga secara resmi mengakui asuransi BUMIDA sebagai anggota. AJB Bumiputera 1912 dan Wisma Bumiputera masing-masing memiliki 99,97 persen dan 0,03 persen saham BUMIDA.

Unit syariah yang dikenal sebagai BUMIDA syariah didirikan oleh BUMIDA Bumiputera pada tanggal 1 April 2014. Dengan lini bisnis syariahnya, asuransi syariah BUMIDA telah mendapatkan izin usaha sesuai dengan keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No: KEP-075/KM.6/2004 tanggal 19 Februari 2004, dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang lebih luas kepada masyarakat luas yang menginginkan asuransi dengan prinsip syariah.

Visi-misi asuransi bumida :

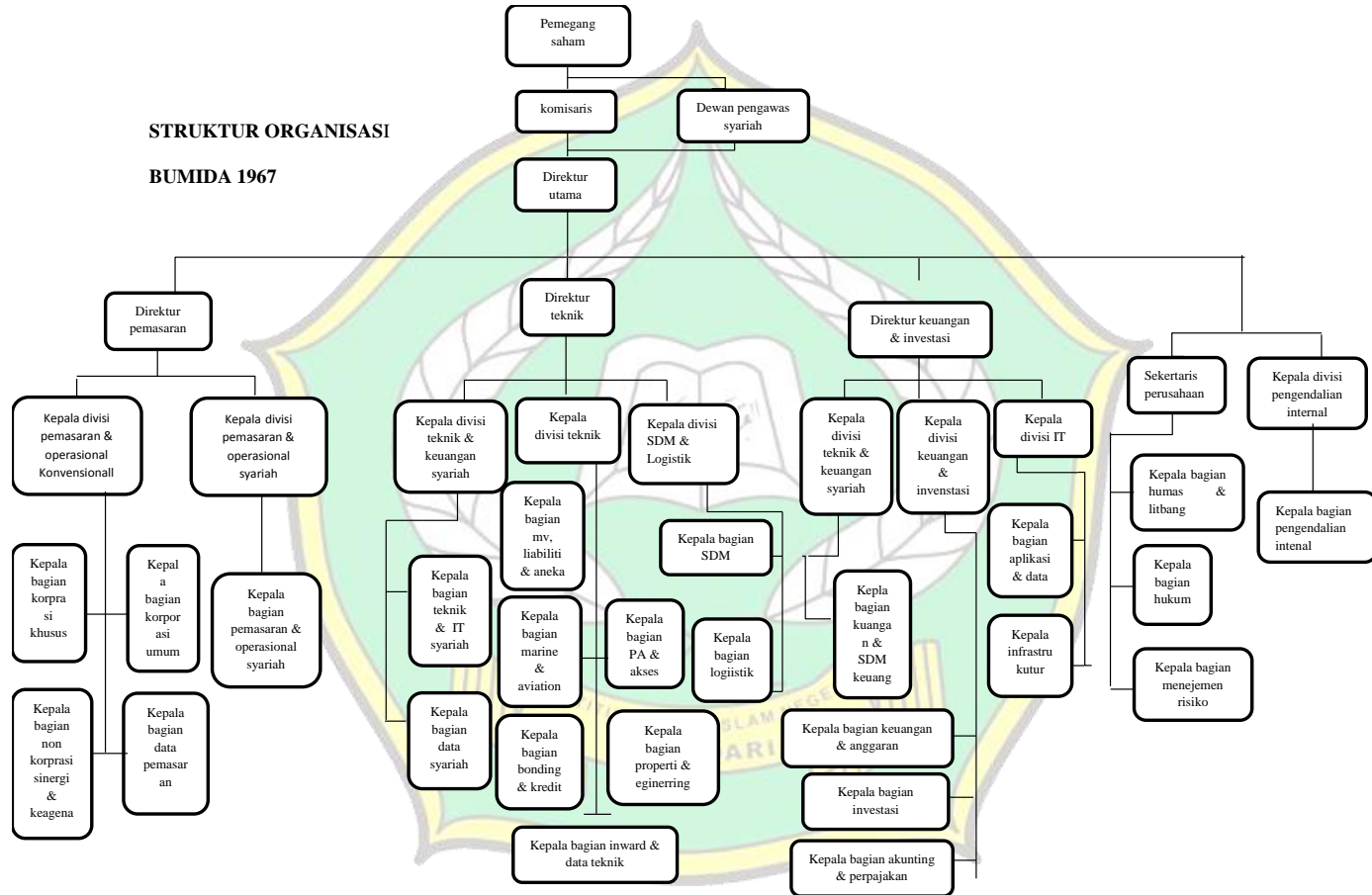
Visi : menjadi perusahaan asuransi umum yang memberikan nilai lebih bagi stakholder.

Misi : menciptakan SDM yang unggul, mengintegrasikan sistem dan teknologi informasi, melakukan inivasi terus-menerus, mengembangkan jaringan layanan yang luas, mengoptimalkan BUMIPUTERA group.



STRUKTUR ORGANISASI

BUMIDA 1967



4.1.2. Gambaran Umum Responden

Dengan kata lain, karakteristik responden adalah keadaan, sifat, atau ciri-ciri khusus yang dapat memberikan gambaran umum tentang keadaan responden. Gambaran umum responden mengandung pengertian menguraikan karakteristik responden, yaitu sesuatu yang erat hubungannya dengan ciri-ciri responden secara individual. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan Asuransi Bumida di Kendari yang berjumlah 1967 orang. Data profil responden yang menjadi subjek penelitian disediakan dalam bentuk tabel sebagai berikut dengan memanfaatkan kuesioner atau angket dalam bentuk goole form maupun dengan cara penyebaran kuesioner atau angket secara langsung:

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah responden yang mampu membedakan jenis kelamin. Rincian jenis kelamin responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1	Laki-laki	23	57%
2	Perempuan	17	43%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data 4.1 di atas, dari 100 responden yang masuk ke dalam kategori Jenis Kelamin, 23 orang (57%) adalah laki-laki dan 17 orang (43%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat lebih banyak responden pria daripada wanita. Hal ini dapat dilihat sebagai bukti bahwa jumlah laki-laki lebih mendominasi dibandingkan perempuan di kalangan pekerja Asuransi Bumida 1967 di Kota Kendari.

b. Responden Menurut Umur

Tabel berikut ini dapat digunakan untuk melihat usia responden secara lebih rinci:

Tabel 4.2
Menurut umur responden

NO	Umur	Jumlah	Presentasi
1	< 21 Tahun	0	0%
2	21 - 25 Tahun	5	13%
3	26 - 30 Tahun	15	37%
4	31 - 35 Tahun	11	27%
5	36 - 40 Tahun	3	8%
6	> 40 Tahun	6	15%
Jumlah			100%

Sumber : hasil data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 di atas, terdapat enam kategori berbeda untuk usia responden, dan 15 responden (atau 37% dari total responden) berusia antara 26 dan 30 tahun. Dari jumlah tersebut, 8 laki-laki dan 7 perempuan termasuk dalam kelompok ini. Hal ini

menunjukkan bahwa lebih banyak pekerja di Asuransi Bumida 1867 yang berusia 26 dan 30-an. Selain itu, 11 responden (atau 27%) termasuk dalam kelompok usia responden yang saat ini berusia antara 31 dan 35 tahun. Di sisi lain, dari data di atas terlihat bahwa responden yang berusia antara 21 hingga 25 tahun berjumlah 5 orang (13%), responden yang berusia di atas 40 tahun berjumlah 6 orang (3%), responden yang berusia antara 36 hingga 40 tahun berjumlah 3 orang (8%), dan responden yang berusia di bawah 21 tahun cenderung tidak ada, yaitu sebanyak 0 orang (0%).

c. Responden berdasarkan agama

Tabel 4.3
Agama Responden

No	Agama	Jumlah	Presentasi
1	Islam	36	90%
2	Kristen	4	10%
		40	100%

Sumber : hasil data yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa 40 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana 36 (90%) diantaranya beragama Islam dan 4 (10%) beragama Kristen.

d. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang mempengaruhi seberapa sederhana dan mudahnya dalam

memanfaatkan suatu teknologi. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin bijaksana dalam mengambil keputusan. Kualitas pelaku juga akan ditunjukkan oleh jumlah sekolah yang ditempuh. Tabel berikut menunjukkan tingkat pendidikan responden dalam survei ini.

Tabel 4.4
Menurut pendidikan responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	SLTA/SMA/MA	8	20%
2	Diploma	6	15%
3	S1	23	58%
4	S2	3	8%
5	S3	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : hasil data primer yang diolah, 2023

e. Responden berdasarkan pekerjaan

Tabel 4.5
Menurut pekerjaan responden

No.	Pekerjaan	Jumlah	Presentasi
1	Karyawan/Swasta	10	25%
2	Agen Non Grup	19	48%
3	Agen Bandara	3	8%
4	Agen Presign	4	10%
5	LA Leader	2	5%
6	LA Bank	1	3%
7	FA	1	3%
JUMLAH		40	100%

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.5 di atas, 19 responden (atau 48%) bekerja sebagai agen non-kelompok, sedangkan 10 responden (atau 25%) bekerja sebagai pekerja,

yang merupakan jumlah responden terbanyak kedua. Seperti yang dapat diamati, mayoritas peserta asuransi bumida 1967 bekerja sebagai kontraktor independen dan pekerja swasta. Seperti yang tertera pada grafik di atas, terdapat 3 responden yang bekerja sebagai agen bandara (8%), 4 responden sebagai agen presign, 2 responden sebagai pimpinan LA, 1 responden yang bekerja di bank LA, dan 1 responden yang bekerja di FA.

- f. Berdasarkan Berapa lama menjadi karyawan asuransi bumida 1967

Tabel berikut ini menunjukkan berapa lama responden menjadi karyawan Asuransi Bumida sejak tahun 1967.

Tabel 4.6
Menurut lama menjadi karyawan

No	Lama Mnjadi karyawan asuransi bumida	Jumlah	Presentasi
1	< 1 Tahun	1	3%
2	1 - 5 Tahun	17	43%
3	6 - 10 Tahun	14	35%
4	11 - 15 Tahun	6	15%
5	> 15 Tahun	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber : hasil data yang diolah, 2023

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.6 di atas, hanya ada satu responden (atau 3% dari total responden) yang telah bekerja di sebuah perusahaan kurang dari satu tahun. Selain itu, 17 responden (43%) telah bekerja selama 1 hingga 5

tahun. Sebanyak 14 responden (35%) telah bekerja selama enam hingga sepuluh tahun, diikuti oleh enam (15%) selama sebelas hingga lima belas tahun, dan dua (5%), lebih dari lima belas tahun.

4.2. Hasil Dan Pembahasan Penelitian

4.2.1. Stiatistik Deskriptif

Proses pengumpulan, penyajian, dan peringkasan berbagai aspek data dalam upaya untuk mengkarakterisasi data dikenal sebagai statistik deskriptif. Untuk mengekstrak data, statistik deskriptif menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa berusaha menarik generalisasi atau kesimpulan yang luas. Ringkasan data dalam hal rata-rata (mean), nilai terendah, nilai tertinggi, dan standar deviasi disediakan oleh statistik deskriptif. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk mengkarakterisasi data secara kuantitatif dari variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Tabel di bawah ini menampilkan hasil temuan statistik deskriptif:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi	40	28	40	35,53	3,748
Kepuasan kerja	40	53,00	85,00	72,2250	6,71961
Kinerja karyawn	40	34,00	50,00	45,2000	3,94319
Valid N (listwise)	40				

Sumber : hasil data yang diolah, 2023

Tabel statistik deskriptif dapat digunakan untuk menjelaskan hal-hal berikut:

1. Budaya organisasi

Variabel budaya organisasi memiliki nilai terendah sebesar 21, dan nilai terbesar sebesar 40, sesuai dengan temuan data yang telah diteliti. Temuan tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki rentang nilai antara 21 sampai dengan 40, nilai rata-rata sebesar 31,70, dan standar deviasi sebesar 5,384.

2. Kepuasan Kerja

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki rentang nilai antara 46 sampai dengan 85, dengan nilai rata-rata 63,03 dan standar deviasi 8,185. Berdasarkan hasil data yang telah diuji, diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai terendah sebesar 46 dan nilai tertinggi sebesar 85.

3. Kinerja Karyawan

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki rentang nilai antara 30 sampai dengan 50, dengan nilai rata-rata sebesar 43,23 dan standar deviasi sebesar 5,076. Berdasarkan hasil data yang telah diuji, diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai terendah sebesar 30 dan nilai tertinggi sebesar 50.

4.3. Teknik Analisis Data

4.3.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Komponen dari analisis faktor konfirmatori (CFA) adalah pengujian validitas, yang mencoba menilai tingkat kebenaran data untuk setiap indikator untuk menyoroti indikasi yang mungkin menjadi faktor konstruk laten. Nilai cutoff dalam penelitian ini adalah loading > 0.05 untuk uji validitas. Dengan demikian, sebuah indikator dianggap valid jika nilai loading factor-nya lebih dari 0,05 (Bahri & Zamzam, 2015). Karena angka untuk 31 responden pada kolom 0.05 pada tabel r adalah 0.312, maka itulah nilai yang saya gunakan. Temuan uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No	variabel	indikator	taraf signifikan	Ketepatan	keterangan
1	X1.1	kesadarn diri	0,509	0.312	Valid
2	X1.2	kesadarn diri	0,471	0.312	Valid
3	X1.3	keagresifan	0,437	0.312	Valid
4	X1.4	keagresifan	0,577	0.312	Valid
5	X1.5	kepribadian	0,588	0.312	Valid
6	X1.6	kepribadian	0,717	0.312	Valid
7	X1.7	performa	0,319	0.312	Valid
8	X1.8	performa	0,461	0.312	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi masing-masing indikator memiliki tingkat signifikan yang lebih tinggi dari tingkat akurasi r tabel sebesar 0,312, atau nilai r hitung indikator 1 sebesar 0,509 memiliki tingkat signifikan yang lebih tinggi dari tingkat akurasi r tabel sebesar 0,312. Selain itu, indikator-indikator berikut X2, X3, X4, X5, X6, X7, dan X8 memiliki nilai tingkat signifikan yang lebih besar dari r tabel (ketepatan), yang mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasional pada masing-masing indikator tersebut, pada kenyataannya, adalah valid

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Variabel	Indikator	Taraf Signifikan	Ketepatan	Keterangan
1	X2.1	kepuasan terhadap pekerjaan	0,483	0.312	valid
2	X2.2	kepuasan terhadap pekerjaan	0,380	0.312	valid
3	X2.3	kepuasan terhadap pekerjaan	0,379	0.312	valid
4	X2.4	kepuasan terhadap pekerjaan	0,428	0.312	valid
5	X2.5	kepuasan terhadap imbalan	0,368	0.312	valid
6	X2.6	kepuasan terhadap imbalan	0,395	0.312	valid
7	X2.7	kepuasan terhadap imbalan	0,411	0.312	valid
8	X2.8	kepuasan terhadap imbalan	0,438	0.312	valid
9	X2.9	kepuasan terhadap pengawasan atasan	0,351	0.312	valid
10	X2.10	kepuasan terhadap pengawasan atasan	0,419	0.312	valid
11	X2.11	kepuasan terhadap pengawasan atasan	0,343	0.312	valid
12	X2.12	kepuasan terhadap rekan kerja	0,368	0.312	valid
13	X2.13	kepuasan terhadap rekan kerja	0,493	0.312	valid
14	X2.14	kepuasan terhadap rekan kerja	0,617	0.312	valid
15	X2.15	kesempatan promosi	0,378	0.312	valid
16	X2.16	kesempatan promosi	0,344	0.312	valid
17	X2.17	kesempatan promosi	0,321	0.312	valid

Sumber : data primer yang diolah, 2023,

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja pada masing-masing indikator memiliki tingkat signifikan yang lebih besar dari r tabel (ketepatan) yaitu sebesar 0.312 atau nilai r hitung yang diperoleh pada indikator pertama yaitu sebesar 0,483, dan kemudian pada indikator selanjutnya yang terdiri dari X2.2 sampai dengan X2.17 juga memiliki nilai r hitung yang lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa tabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

4.10

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	variabel	Indikator	taraf signifikan	Ketepatan	Keterangan
1	Y1.1	Kuantitas	0,461	0.312	Valid
2	Y1.2	Kuantitas	0,489	0.312	Valid
3	Y1.3	Kuantitas	0,622	0.312	Valid
4	Y1.4	Kualitas	0,630	0.312	Valid
5	Y1.5	Kualitas	0,479	0.312	Valid
6	Y1.6	Kualitas	0,381	0.312	Valid
7	Y1.7	ketepatan waktu	0,309	0.312	Valid
8	Y1.8	ketepatan waktu	0,543	0.312	Valid
9	Y1.9	ketepatan waktu	0,465	0.312	Valid
10	Y1.10	ketepatan waktu	0,396	0.312	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Variabel kinerja karyawan pada masing-masing indikator memiliki tingkat signifikan yang lebih besar dari r tabel (ketepatan), yaitu sebesar 0312 atau nilai r hitung yang diperoleh pada indikasi pertama sebesar 0,461, seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas. Dapat ditentukan bahwa tabel kepuasan kerja memiliki r hitung yang lebih tinggi dari r tabel karena indikasi berikutnya, yang terdiri dari Y2 sampai Y.10, juga memiliki r hitung yang lebih tinggi.

Tabel 4.11
Uji Reabilitas Konstruk

Variabel	Contruck Reliability (CR)	Ketepatan	Keterangan
Budaya Organisasi	0.560	0.60	Reliable
Kepuasan Kerja	0.732	0.60	Reliable
Kinerja Karyawan	0.638	0.60	Reliable

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Karena nilai CR Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60 dan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat disimpulkan reliabel, maka dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa anggapan uji reliabilitas Cronbach's alpha telah terpenuhi.

4.3.2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50,177	7,836		6,404	,000
Budaya organisasi	,261	,179	,249	1,461	,152
Kepuasan kerja	,150	,100	,102	,598	,553

a. Dependent Variable: Kinerja katyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2023

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 = 50,177 + 0,261 X_1 + 0,150 X_2$$

Nilai α sebesar 50,177; nilai ini menunjukkan konstanta atau kondisi dimana tidak ada faktor lain, yaitu budaya organisasi sebagai variabel X_1 dan kepuasan sebagai variabel X_2 , yang berpengaruh terhadap variabel kinerja. Variabel kinerja tetap tidak berubah jika variabel independen tidak ada.

Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi $\beta_1 X_1$ sebesar 0,261, yang juga menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan pada budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,261.

Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan budaya organisasi, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi $\beta_2 X_2$ sebesar 0,150, yang menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan pada budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,150.

4.3.3. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, maka dilakukan pengujian normalitas data. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan normalitas. Kriteria untuk menetapkan normal atau tidaknya data dapat dilihat dari nilai probabilitasnya, menurut

Juliandi dkk. (2015, hlm. 161). Jika nilai Kolmogorov-Smirnov dapat diabaikan, maka data tersebut normal (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$ 0,05).

Tabel 4.13
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

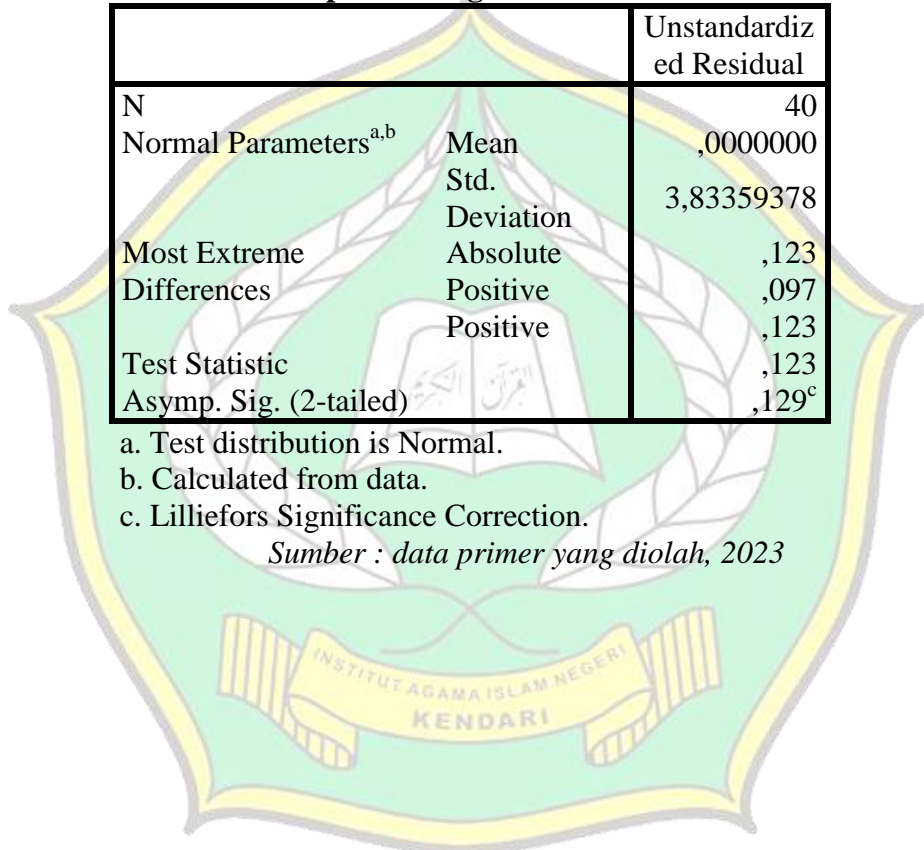
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,83359378
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,123
	Positive	,097
	Negative	,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129 ^c

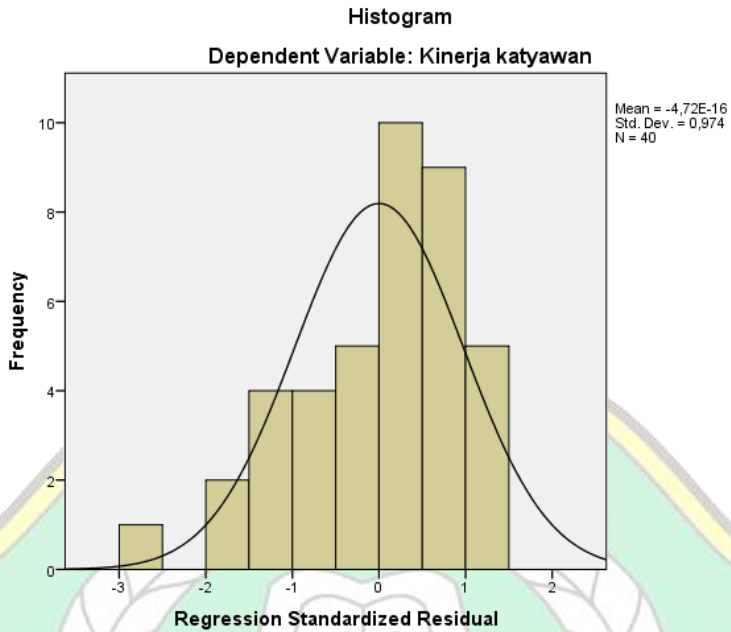
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

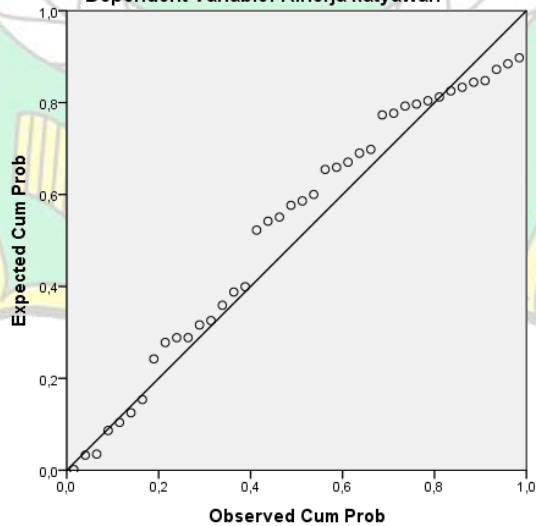
Sumber : data primer yang diolah, 2023





Sumber : primer yang diolah, 2023

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja katyawan



Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwa variabel-variabel tersebut normal berdasarkan tabel, histogram, dan normal P-P plot of regression standardized residual yang ditunjukkan di atas. Ketika menilai karakteristik budaya, kepuasan, dan kinerja karyawan, nilainya adalah $0,129 >$ atau $0,129$ lebih besar dari $0,05$.

4.3.4. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel bebas (Independen), maka dilakukan uji multikolonieritas. Hal ini dievaluasi dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF), yang seharusnya berada di antara 4 dan 5. Tidak akan terjadi multikolonieritas pada variabel independen penelitian jika nilai VIF-nya berada dalam tingkat toleransi yang ditetapkan (tidak melebihi 5).

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	50,177	7,836		6,404	,000		
Budaya organisasi	,261	,179	,249	1,461	,152	,883	1,133
Kepuasan kerja	,150	,100	,102	,598	,553	,883	1,133

a. Dependent Variable: Kinerja katyawan

Sumber : data yang diolah, 2023

Dari tabel VIF dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan adanya multikolinieritas karena nilai VIF dari variabel X1 budaya organisasi dan variabel X2 kepuasan kerja adalah $1,1 < 33$ dan nilai tolerance masing-masing adalah $0,883 > 0,1$.

4.3.5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan homoskedastisitas jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan dikatakan heteroskedastisitas jika variansnya bervariasi.

Tabel 4.15
Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,255	4,519		,942	,353
Budaya organisasi	,717	,103	,121	,950	,491
Kepuasan Kerja	,019	,058	,057	,331	,743

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,491, artinya gejala heterokedstisitas tidak terdapat pada model regresi jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 namun terdapat jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal ini, dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak menunjukkan gejala heterokedastisitas. Mengingat nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,743, dimana 0,743 lebih tinggi dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja katyawan



Sumber : data primer yang diolah, 2023

4.3.6. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,234 ^a	,548	,372	3,93584	2,183

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Hasil uji autokorelasi tabel 4.17 menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1) pada pengujian ini, yang ditunjukkan dengan hasil pengujian sebesar 2,183 dari hasil analisis interaksi antara variabel independen dengan variabel dependen sesuai dengan rumus :

$D < dL$ atau $d > 4 - dL$ (H_0 di tolak, artinya tidak terdapat autokorelasi)

$DU < d < 4 - dU$ (maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi)

$dL < d < dU$ atau $4 - dU < d < 4 - dL$ (artinya tidak ada kesimpulan)

N : 40 (jumlah responden)

D : 2,183

dL : 1,3908 (t tabel dw)

Du : 1,6000 (t tabel dw)

4-dL : 4- 1,3908 = 2,6092

$$4-dU : 4- 1,6000 = 2,4$$

KESIMPULAN

$$dU < d < 4 - Du$$

$$1,6000 < 2.183 < 2,4$$

4.3.7. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.18
Nilai Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 ^a	,555	,370	3,93584

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Budaya organisasi

Sumber : data oprimer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,412 atau 41,2% terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa sebagian karyawan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti.

4.3.8. Uji T

Kinerja karyawan Asuransi Bumida 1967 Kota Kendari merupakan variabel dependen (terikat), dan uji T digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen (bebas), budaya organisasi (X1), dan kepuasan kerja (X2).

Tabel 4.19
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,419	5,697		5,866	,000
Budaya organisasi	,326	,161	,381	,196	,047

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Uji T : nilai sign. < 0,05

Nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$

$T_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1)$

$a = 5\% = t (0,05/2 ; 40-2-1)$

$= 0,025/37$

$= 0,316 (t_{tabel})$

Variabel X1 Terhadap Y

Nilai sign. 0,047 < 0,05

$t_{hitung} > t_{tabel}$

0,196 < 0,316

Interpretasi: Berdasarkan 4.19, uji T (parsial) menunjukkan bahwa signifikansi pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,196 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 0,316. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan jika melihat nilai sig. Nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} jika dilihat dari sisi nilai t menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,271	7,054		6,418	,000
	kepuasan kerja	,573	,099	,124	,606	,022

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Uji T : Nilai Sign. < 0,05

Nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$

T tabel = $t(a/2 ; n-k-1)$

$a = 5\%$ = $t(0,05/2 ; 40-2-1)$

= 0,025/37

= 0,316 (t_{tabel})

Variabel X2 Terhadap Y

Nilai sign. 0,022 < 0,05

$t_{hitung} > t_{tabel}$

0,606 > 0,316

Interpretasi: Berdasarkan tabel 4.19, uji T (parsial) menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan (Y)

dengan kepuasan kerja (X2) adalah signifikan pada tingkat $0.022 < 0.05$, dan nilai t_{hitung} sebesar $0.606 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 0.316 . Oleh karena itu, jelas terlihat bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara kebahagiaan kerja dengan kinerja karyawan baik dari segi nilai signifikan yang dihasilkan maupun nilai t_{hitung} .

4.3.9. Uji F

Uji ini dirancang untuk menguji apakah interaksi antara faktor independen dan variabel dependen signifikan. Atau, untuk mengetahui apakah variabel dependen dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi.

Tabel 4.20
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,576	2	26,288	3,493	,018 ^b
	Residual	268,808	23	11,687		
	Total	321,385	25			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Uji F :

Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y

Nilai sign. $< 0,05$

Nilai $f_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$

Nilai $f_{\text{tabel}} = 3,25$

Nilai sign. $0,018 < 0,05$

Nilai $f_{\text{hitung}} 3,493 > \text{nilai } f_{\text{tabel}} 3,25$

Pengaruh budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap (Y) sebesar $0,018 < 0,05$ dari nilai $f_{\text{hitung}} 3,493 > \text{nilai } f_{\text{tabel}} 3,25$, seperti yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.23. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig lebih kecil dari 0,05 dan nilai f_{hitung} lebih tinggi dari f_{tabel} .

4.4. Pembahasan

Penelitian yang penulis lakukan mengenai bagaimana budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Terkait dengan temuan penulis, analisis keseluruhan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumida 1967 Kota Kendari

Hasil dari uji hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan Asuransi Bumida 1967 di Kota Kendari dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Pengaruh yang diberikan signifikan. Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar $0,047 < 0,05$.

Interpretasi: Berdasarkan 4.19 yang menyatakan bahwa uji T (parsial) mengungkapkan bahwa signifikansi pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,196 < \text{nilai } t \text{ tabel } 0,316$, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan jika dilihat dari nilai sig. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel jika dievaluasi dari sisi nilai t , menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumida 1967 Kota Kendari

Hasil dari uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan Asuransi Bumida 1967 Kota Kendari dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hasil nilai sig. sebesar $0,022 < 0,05$ berdasarkan tabel 4.20.

Interpretasi: Berdasarkan tabel 4.19, uji T (parsial) menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (X2) adalah signifikan dengan nilai sig. $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,606 > \text{nilai } t \text{ tabel } 0,316$. Oleh karena itu, jelas bahwa ada hubungan yang cukup besar antara kebahagiaan kerja dan kinerja karyawan baik dari segi nilai signifikan yang dihasilkan maupun nilai t .

3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumida 1967 Kota Kendari

Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil pengujian (X_1) dan (X_2) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Perusahaan Asuransi Bumida Kota Kendari tahun 1967. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hasilnya sebesar 3,493 berdasarkan tabel 4.20, sehingga dapat dikatakan bahwa $f_{hitung} > t_{tabel}$ (3,25).

Pengaruh budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap (Y) sebesar $0,018 < 0,05$ dari f_{hitung} 3,493 $>$ nilai f_{tabel} 3,25, seperti yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.20. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig lebih rendah dari 0,05 dan nilai f_{hitung} lebih tinggi dari f_{tabel} .

