

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

Merupakan gambaran umum yang digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian, dilihat dari karakteristik responden yaitu jenis kelamin usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja.

1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja yang ditujukan kepada karyawan PT. Anugrah Karya Prima Lampung yang menjadi responden dengan jumlah sampel 33 orang.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan PT. Anugrah Karya Prima Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki-laki | 31 | 93.9% |
| Perempuan | 2 | 6.1% |
| Total | 33 | 100.% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan table 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Anugrah Karya Prima Lampung banyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 31 orang atau sebesar 93.9%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum mengenai usia, karyawan PT. Anugrah Karya Prima Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|--------------|---------------|-------------------|
| 20-30 Tahun | 15 | 45.5% |
| 31-40 Tahun | 14 | 42.4% |
| 41-50 Tahun | 4 | 12.1% |
| Total | 33 | 100% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Pada tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, karyawan PT. Anugrah Karya Prima Lampung didominasi oleh responden berusia 20-30 tahun dengan jumlah 15 responden atau 45.5% dari total keseluruhan responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan PT. Anugrah Karya Prima Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| pendidikan terakhir | Jumlah | Persentase |
|----------------------------|---------------|-------------------|
| SMA/SMK | 13 | 39.4% |
| D3 | 8 | 24.2% |
| S1 | 12 | 36.4% |
| Total | 33 | 100% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, karyawan PT. Anugrah Karya Prima Lampung didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yang berjumlah 13 orang atau 39.4%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja, karyawan PT. Anugrah Karya Prima Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| 0-2 Tahun | 12 | 36.4% |
| 3-4 Tahun | 19 | 57.6% |
| 5-6 Tahun | 2 | 6.1% |
| Total | 33 | 100% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, karyawan PT. Anugrah Karya Prima Lampung didominasi oleh responden dengan masa kerja 3-4 tahun dengan jumlah 19 orang atau 57.6%.

1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Dari koesioner yang sudah diisi oleh responden diperoleh data jawaban karyawan PT. Anugrah Karya Prima Lampung. Jawaban berdasarkan variable penelitian yaitu Kepuasan Kerja (Y), Komunikasi Organisasi (X1), *Teamwork* (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3) yaitu sebagai berikut :

1. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Gambaran umum variabel kepuasan kerja terdiri dari beberapa item antara lain :

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Total | Rata-rata |
|----|--|----|------|----|------|---|------|----|---|-----|---|-------|--------------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | Puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini | 16 | 48,5 | 15 | 45,5 | 2 | 6,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 88.4% |
| 2 | Gaji sudah sesuai dengan yang beban kerja dan tanggung jawab | 18 | 54,4 | 12 | 36,4 | 3 | 9,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 89.% |
| 3 | Atasan memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan | 16 | 48,5 | 16 | 48,5 | 1 | 3,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 89.% |
| 4 | Kerjasama terjalin dengan baik bersama rekan kerja | 13 | 39,4 | 14 | 42,4 | 6 | 18,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 84.2% |
| 5 | Adanya promosi untuk memotivasi karyawan agar lebih maju | 17 | 51,5 | 15 | 45,5 | 1 | 3,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 89.7% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan nomor 2 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 54,4%, sedangkan pernyataan nomor 4 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 39,4 %.

2. Jawaban Responden Variable Komunikasi Organisasi (X1)

Gambaran umum variabel Komunikasi Organisasi yang terdiri dari beberapa item yaitu :

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Organisasi

| No | Pernyataan | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Total | Rata-rata |
|----|---|----|------|----|------|---|------|----|-----|-----|---|-------|--------------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | Memahami informasi dan instruksi tugas yang disampaikan atasan dengan jelas | 13 | 39,4 | 20 | 60,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 87.8% |
| 2 | Senang jika mendapatkan tanggapan yang baik dari atasan dan rekan kerja | 7 | 21,2 | 20 | 60,6 | 5 | 15,2 | 1 | 3,0 | 0 | 0 | 33 | 80.0% |
| 3 | Terjadi perubahan pemahaman karena komunikasi yang efektif | 5 | 15,2 | 20 | 60,6 | 5 | 15,2 | 3 | 9,1 | 0 | 0 | 33 | 76.3% |
| 4 | Mudah melakukan hubungan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan | 9 | 27,3 | 17 | 51,5 | 7 | 21,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 81.2% |
| 5 | Mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas | 7 | 21,2 | 18 | 54,5 | 6 | 18,2 | 2 | 6,1 | 0 | 0 | 33 | 78.1% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan nomor 1 mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 60,6 %, sedangkan pernyataan nomor 3 mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 9,1 %.

3. Jawaban Responden Variabel *Teamwork* (X2)

Gambaran umum variabel *Teamwork* yang terdiri dari beberapa item yaitu

:

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Teamwork*

| No | Pernyataan | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Total | Rata-rata |
|----|--|----|------|----|------|---|-----|----|-----|-----|---|-------|--------------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama | 18 | 54,5 | 13 | 39,4 | 1 | 3,0 | 1 | 3,0 | 0 | 0 | 33 | 89.% |
| 2 | Karyawan secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja | 17 | 51,5 | 14 | 42,4 | 1 | 3,0 | 1 | 3,0 | 0 | 0 | 33 | 88.5% |
| 3 | Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang telah dipercayakan | 20 | 60,6 | 10 | 30,3 | 3 | 9,1 | 3 | 9,1 | 0 | 0 | 33 | 90.3% |
| 4 | Mengerjakan tugas atas dasar kepercayaan dan kemampuan tim | 19 | 57,6 | 12 | 36,4 | 2 | 6,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 90.3% |
| 5 | Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai | 25 | 75,8 | 7 | 21,2 | 1 | 3,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 94.5% |
| 6 | Karyawan saling berkontribusi dalam menjalankan tugas | 20 | 60,6 | 12 | 36,4 | 1 | 3,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 91.5% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan nomor 5 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 75,8%, sedangkan pernyataan nomor 2 mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 51,1 %.

4. Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Karyawan (X3)

Gambaran umum variabel keterlibatan karyawan yang terdiri dari beberapa item yaitu :

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Karyawan

| No | Pernyataan | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Total | Rata-rata |
|----|---|----|------|----|------|---|------|----|---|-----|---|-------|-----------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 16 | 48,5 | 15 | 45,5 | 2 | 6,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 88.4% |
| 2 | Meluangkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang biasa dipertanggung jawabkan | 16 | 48,5 | 10 | 30,3 | 7 | 21,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 85.4% |
| 3 | Pekerjaan merupakan sesuatu yang utama | 11 | 33,3 | 21 | 63,6 | 1 | 3,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 86.% |
| 4 | Menyalurkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan | 18 | 54,5 | 11 | 33,3 | 4 | 12,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 88.4% |
| 5 | Merasa dihargai jika hasil pekerjaan diapresiasi pimpinan | 10 | 30,3 | 17 | 51,5 | 6 | 18,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 82.4% |
| 6 | Merasa bangga jika menghasilkan pekerjaan yang baik | 9 | 27,3 | 18 | 54,5 | 6 | 18,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 81.8% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan nomor 4 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 54,5%, sedangkan pernyataan nomor 6 mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 27,3 %.

1.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen

1.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Jika instrument valid tandanya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid. Item kuesioner dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid
 Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid
2. Bila $Sig < Alpha$ (0,05) maka instrument valid
 Bila $Sig > Alpha$ (0,05) maka instrument tidak valid

Tabel 4.9
Uji Validitas Kepuasan Kerja

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|--------------------|---------------|----------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Pertanyaan_Y1 | 0,852 | 0,344 | Valid |
| | Pertanyaan_Y2 | 0,857 | 0,344 | Valid |
| | Pertanyaan_Y3 | 0,820 | 0,344 | Valid |
| | Pertanyaan_Y4 | 0,791 | 0,344 | Valid |
| | Pertanyaan_Y5 | 0,817 | 0,344 | Valid |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang menampilkan seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapat dari total skor konstruk variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Uji Validitas Komunikasi Organisasi

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|----------------------------------|---------------|----------|---------|------------|
| Komunikasi Organisasi (X1) | Pernyataan_X1 | 0,566 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X2 | 0,789 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X3 | 0,590 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X4 | 0,688 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X5 | 0,618 | 0,344 | Valid |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang menampilkan seluruh item pernyataan mengenai komunikasi organisasi. Hasil yang didapat dari total skor konstruk variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Uji Validitas *Teamwork*

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|-------------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| <i>Teamwork</i> (X2) | Pernyataan_X2.1 | 0,742 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X2.2 | 0,718 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X2.3 | 0,735 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X2.4 | 0,846 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X2.5 | 0,835 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X2.6 | 0,732 | 0,344 | Valid |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang menampilkan seluruh item pernyataan mengenai *teamwork*. Hasil yang didapat dari total skor konstruk variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Uji Validitas Keterlibatan Karyawan

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|----------------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| Keterlibatan Karyawan (X3) | Pernyataan_X3.1 | 0,834 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X3.2 | 0,838 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X3.3 | 0,713 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X3.4 | 0,775 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X3.5 | 0,914 | 0,344 | Valid |
| | Pernyataan_X3.6 | 0,906 | 0,344 | Valid |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang menampilkan seluruh item pernyataan mengenai keterlibatan karyawan. Hasil yang didapat dari total skor konstruk variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji sejauh manakah keandalan alat pengukur dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai rumus *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|----------------------------|------------------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,880 | > 0,600 | Reliabel |
| Komunikasi Organisasi (X1) | 0,648 | > 0,600 | Reliabel |
| Teamwork (X2) | 0,853 | > 0,600 | Reliabel |
| Keterlibatan Karyawan (X3) | 0,908 | > 0,600 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,600 maka dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas melakukan perbandingan terhadap data yang dimiliki dengan data yang terdistribusi normal yang mempunyai mean juga standar deviasi yang sama. Tujuan uji ini untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel terikat dan bebas, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistic non parametik dengan metode pengujiannya apabila nilai dari Sig > 0,05 maka data diterima (normal).

Table 4.14
Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 33 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 1.53836941 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.111 |
| | Positive | 0.111 |
| | Negative | -0.094 |
| Test Statistic | | 0.111 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai *signifikan statistic (two-tailed)* sebesar 0,200. Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi secara normal dan penelitian dapat dilanjutkan dengan

menggunakan alat uji parametik. Dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini sudah terdistribusi secara normal.

1.3.2 Hasil Uji Linieritas

Untuk mencari tahu apakah tiga variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Signifikan | Kesimpulan |
|--|------------|------------|
| Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) | 0,267 | Linier |
| <i>Teamwork</i> (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) | 0,576 | Linier |
| Keterlibatan Karyawan (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) | 0,135 | Linier |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,267 lebih besar dari 0,05 artinya model regresi berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk variabel *Teamwork* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,576 lebih besar dari 0,05 artinya model regresi berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk variabel Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,135 lebih dari 0,05 yang artinya model regresi berbentuk linier.

1.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kesamaan antara variabel independen. Apabila terjadi korelasi diantara variabel independen maka ditemukan adanya multikolinieritas. Hasil dari pengujian multikolinieritas yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Komunikasi Organisasi | 0.958 | 1.044 |
| <i>Teamwork</i> | 0.996 | 1.004 |
| Keterlibatan Karyawan | 0.956 | 1.046 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai toleransce variabel Komunikasi Organisasi (0,958), *Teamwork* (0,996) dan Keterlibatan Karyawan (0,956) lebih besar dari 0,1 (10%), sedangkan nilai VIF variabel Komunikasi Organisasi (1.044), *Teamwork* (1.004) dan Keterlibatan Karyawan (1.046), lebih kecil dari 10. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada ketiga variabel penelitian memiliki nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

1.4 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk meelihat pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan skala pengukuran atau dengan rasio pada persamaan linier. Untuk penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang di olah dengan *SPSS 27.0* dengan hasil perolehan sebagai baerikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -4.167 | 4.103 | | -1.016 | 0.318 |
| Komunikasi Organisasi | 0.301 | 0.127 | 0.266 | 2.371 | 0.025 |
| Teamwork | 0.251 | 0.099 | 0.279 | 2.538 | 0.017 |
| Keterlibatan Karyawan | 0.518 | 0.087 | 0.669 | 5.961 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas, maka model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dari hasil persamaan diatas terlihat bahwa :

- a. Nilai konstanta (β) sebesar -4,167 dengan tanda negatif menyatakan apabila nilai komunikasi organisasi, *teamwork* dan keterlibatan karyawan bersifat konstan ($X_1, X_2, X_3 = 0$), maka nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 4,167.
- b. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X_1) sebesar 0,301 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai komunikasi organisasi (X_1) naik satu satuan dengan *teamwork* dan keterlibatan karyawan bersifat konstan ($X_2, X_3 = 0$), maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,301.
- c. Nilai koefisien regresi variabel *teamwork* (X_2) sebesar 0,251 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai *teamwork* (X_2) naik satu satuan dengan asumsi komunikasi organisasi dan keterlibatan karyawan bersifat konstan ($X_1, X_3 = 0$), maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,251.
- d. Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan (X_3) sebesar 0,518 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai keterlibatan karyawan (X_3) naik satu satuan dengan asumsi komunikasi organisasi dan *teamwork* bersifat konstan ($X_1, X_2 = 0$), maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,518.

1.5 Hasil Uji Hipotesis

1.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Sebelum membandingkan, peneliti melakukan perhitungan nilai t_{tabel} , dengan $\alpha = 0,05$, jumlah sampel (n) = 33, jumlah variabel (k) = 3, dan *degree of freedom* (df) = $n - k = 33 - 3 = 30$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

1. Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.18 Komunikasi Organisasi (X1)

| Variabel | t hitung | keterangan | t tabel |
|---------------|----------|--------------------|---------|
| X1 terhadap Y | 2,371 | t hitung > t tabel | 2,042 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X1) dengan nilai $t_{\text{hitung}} 2,371 > t_{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Karya Prima Lampung.

2. Teamwork (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.19 Teamwork (X2)

| Variabel | t hitung | keterangan | t tabel |
|---------------|----------|--------------------|---------|
| X2 terhadap Y | 2,538 | t hitung > t tabel | 2,042 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa *Teamwork* (X2) dengan nilai $t_{\text{hitung}} 2,538 > t_{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa *Teamwork* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Karya Prima Lampung.

3. Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.20 Keterlibatan Karyawan (X3)

| Variabel | t hitung | keterangan | t tabel |
|---------------|----------|--------------------|---------|
| X3 terhadap Y | 5,961 | t hitung > t tabel | 2,042 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa Keterlibatan Karyawan (X3) dengan nilai $t_{hitung} 5,961 > t_{tabel} 2,042$ dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Karya Prima Lampung.

1.5.2 Hasil Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X1,X2,X3) terhadap variabel dependen (Y). kriteria persamaannya sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Tabel 4.21

Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 141.239 | 3 | 47.080 | 18.029 | .000 ^b |
| Residual | 75.731 | 29 | 2.611 | | |
| Total | 216.970 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), keterlibatan karyawan, teamwork, komunikasi organisasi

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil dari F_{hitung} sebesar 18,029 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,920, jadi $F_{hitung} 18,029 > 2,920$ dan nilai signifikansi (Sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, variabel independen komunikasi organisasi (X1), *teamwork* (X2) dan keterlibatan karyawan (X3) secara bersama- sama berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

1.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi R² digunakan untuk mengetahui presentasi variabel independen (Y) yang disebabkan oleh variabel dependen (X). Jika R² semakin tinggi maka prosentasi perubahan dari variabel independen (Y) yang disebabkan oleh variabel dependen (X) semakin tinggi dan begitupun sebaliknya.

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .807 ^a | 0.651 | 0.615 | 1.616 |

a. Predictors: (Constant), keterlibatan karyawan, teamwork, komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari perolehan variasi antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat dari perolehan dari R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,651 atau 65,1%. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel independen komunikasi organisasi (X1), *teamwork* (X2) dan keterlibatan karyawan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 65,1%, sedangkan sisanya diperoleh $100 - 65,1\% = 34,9\%$ artinya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi penelitian ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.6 Pembahasan

1.6.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa nilai dari t_{hitung} sebesar $2,371 > 2,042$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,025 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, variabel independen Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Komunikasi Organisasi

(X1) karyawan di PT. Anugrah Karya Prima Lampung, maka semakin baik pula Kepuasan Kerja (Y) karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Dwiki Putra Cahyanto & Wayan Mudiarta Utama, 2016) tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1.6.2 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa nilai dari t_{hitung} sebesar $2,538 > 2,042$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,017 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, variabel independen *Teamwork* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik *Teamwork* (X2) karyawan di PT. Anugrah Karya Prima Lampung, maka semakin baik pula kepuasan kerja (Y) karyawan dan begitupun sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2020) tentang pengaruh teamwork terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6.3 Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa nilai dari t_{hitung} sebesar $2,961 > 2,042$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,000 < 0,05$, dengan arah positif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Keterlibatan Karyawan (X3) karyawan di PT. Anugrah Karya Prima Lampung, maka semakin baik pula Kepuasan Kerja (Y) karyawan dan begitupun sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Purnawati et al., 2021) tentang pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian nya menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6.4 Pengaruh Komunikasi Organisasi, *Teamwork* Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa F_{tabel} sebesar 2,902, jadi F_{hitung} 18,029 > 2,902 dan nilai signifikansinya (Sig) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, variabel independen Komunikasi Organisasi (X1), *Teamwork* (X2) dan Keterlibatan Karyawan (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Anugrah Karya Prima Lampung.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukanda Djaya Denpasar (Santoso & Dewi, 2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali (Dwiki Putra Cahyanto & Wayan Mudiarta Utama, 2016). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, Dan *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR TISH di Gianyar (Wulandari et al., 2020). Dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Sinar Logam Denpasar, (Purnawati et al., 2021), hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan tersebut menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

