

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PTPN VII unit Kedaton berjumlah 57 orang.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	74
2	Perempuan	15	26
Total		57	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PTPN VII unit Kedaton yang menjadi responden didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 57 orang.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	25 – 30	9	15,8
2	31 – 35	8	14
3	35 – 40	11	19,3
4	41 – 50	20	35,1
5	>51	9	15,8
Total		57	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi karyawan yang berusia 41 – 50 tahun, artinya karyawan PTPN VII unit Kedaton yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang memiliki berusia 41 – 50 tahun 20 orang.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 5	2	3,5
2	6 – 10	4	7
3	11 – 15	8	14
4	16 – 20	9	15,5
5	>20	34	60
Total		57	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu masa kerja >20 tahun, artinya karyawan PTPN VII unit Kedaton yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja >20 tahun sebanyak 34 orang.

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 57 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Hasil Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pengetahuan kerja yang dimiliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat melaksanakan pekerjaan.	5	8.8	30	52.6	22	38.6	0	0.0	0	0.0
2	Pengetahuan yang tinggi, membantu dalam menyelesaikan tugas secara efisien.	10	17.5	33	57.9	14	24.6	0	0.0	0	0.0
3	Tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	13	22.8	29	50.9	14	24.6	1	1.8	0	0.0
4	Dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.	11	19.3	33	57.9	13	22.8	0	0.0	0	0.0
5	Pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, didapat dari	17	29.8	27	47.4	13	22.8	0	0.0	0	0.0

	latar belakang pendidikan.										
6	Dengan keterampilan yang dimiliki, timbul rasa inisiatif dalam bekerja.	11	19.3	34	59.6	9	15.8	2	3.5	1	1.8
7	Keterampilan yang dimiliki masih diatas rata-rata dari karyawan yang lain.	13	22.8	26	45.6	17	29.8	1	1.8	0	0.0
8	Dapat menguasai pekerjaan yang diberikan.	12	21.1	34	59.6	11	19.3	0	0.0	0	0.0
9	Dalam bekerja selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu.	15	26.3	21	36.8	21	36.8	0	0.0	0	0.0
10	Dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja saat ini.	16	28.1	32	56.1	9	15.8	0	0.0	0	0.0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 57 responden pernyataan lima mengenai “pengatahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, didapat dari latar belakang pendidikan”, mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 17 orang atau 29,8%. Sedangkan pernyataan satu mengenai “Pengetahuan kerja yang dimiliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat melaksanakan pekerjaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yang masing-masing sebesar 5 orang atau 8,8%.

Tabel 4.5.
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sangat baik, dan tidak menghambat dalam bekerja.	12	21.1	34	59.6	11	19,3	0	0.0	0	0.0
2	Dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat kerja.	21	36,8	29	50.9	5	8.8	2	3.5	0	0.0
3	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.	4	7.0	38	66.7	14	24.6	1	1.8	0	0.0
4	Sirkulasi udara ditempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga merasa nyaman.	10	17.5	37	64,9	10	17.5	0	0.0	0	0.0
5	Tempat kerja jauh dari kebisingan.	8	14.0	31	54.4	14	24.6	1	1.8	0	0.0
6	Tidak ada getaran mekanisme di lingkungan kerja.	7	12,3	35	61.4	12	21.1	2	3.5	1	1.8
7	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.	11	19.3	35	61.4	10	17.5	1	1.8	0	0.0
8	Tata warna ruang kerja saya sangat menarik.	3	5.3	33	57.9	19	33.3	0	0.0	2	3.5
9	Dekorasi di ruang kerja saya	18	31.6	33	57.9	6	1.5	0	0.0	0	0.0

	bagus untuk dipandang, sehingga saya tidak bosan.										
10	Musik yang diperdengarkan dapat memicu untuk semangat dalam bekerja.	13	22.8	30	52.6	13	22.8	1	1.8	0	0.0
11	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman.	8	14.0	28	49.1	20	35.1	1	1.8	0	0.0
12	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja.	11	19.3	35	61.4	10	17.5	1	1.8	0	0.0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 57 responden pernyataan dua mengenai “Saya dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat kerja” mendapat respon tertinggi yaitu 21 orang atau 36,8% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan delapan mengenai “Tata warna ruang kerja saya sangat menarik.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 3 orang atau 5,3%.

Tabel 4.6.

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ada.	14	24.6	36	63.2	6	10.5	1	1.8	0	0.0

2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	15	26.3	35	61.4	6	105	1	1.8	0	0.0
3	Pemberian gaji atas pekerjaan, diberikan oleh perusahaan secara tepat waktu.	9	15.8	26	45.6	22	38.6	0	0.0	0	0.0
4	Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.	4	7.0	38	66.7	14	24.6	1	1.8	0	0.0
5	Sistem promosi diperusahan terlaksana dengan adil.	19	33.3	31	54.4	6	10.5	1	1.8	0	0.0
6	Proses kenaikan jabatan diperusahan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa deskriminasi.	18	31.6	34	59.6	4	7.0	1	1.8	0	0.0
7	Atasan selalu mengawasi karyawan dalam bekerja.	8	14.0	32	56.1	16	28.1	0	0.0	0	0.0
8	Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	11	19.3	31	54.4	15	26.3	1	1.8	0	0.0
9	Lingkungan kerja yang nyaman membuat semangat bekerja.	8	14.0	28	49.1	20	35.1	1	1.8	0	0.0
10	Fasilitas kerja yang tersedia memudahkan untuk bekerja.	8	14.0	25	43.9	18	31.6	4	7.0	2	3.5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 57 responden pernyataan lima mengenai “Sistem promosi perusahaan terlaksana dengan adil” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 19 orang atau 33.3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan empat mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 4 orang atau 7,0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah:

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Atau

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,783	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,613	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,564	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,724	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,546	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 7	0,792	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,451	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,613	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,428	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel pengalaman kerja (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengalaman kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,418	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,393	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,351	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,515	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,643	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,386	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,470	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,483	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,435	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,375	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 12	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) sebanyak 12 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,704	0,361	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Pernyataan 2	0,511	0,361	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Pernyataan 3	0,814	0,361	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Pernyataan 4	0,488	0,361	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Pernyataan 5	0,704	0,361	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Pernyataan 6	0,589	0,361	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Pernyataan 7	0,652	0,361	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Pernyataan 8	0,503	0,361	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Pernyataan 9	0,652	0,361	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Pernyataan 10	0,551	0,361	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *alpha cronbach's*.

Tabel 4.10. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,806	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,706	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,812	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah kepuasan kerja (Y) sebesar 0,812 dan nilai reliabilitas terendah adalah lingkungan kerja (X2) sebesar 0,706

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman kerja	0,720	0,05	Sig > 0,05	Normal
Lingkungan kerja	0,208	0,05	Sig > 0,05	Normal
Kepuasan kerja	0,262	0,05	Sig > 0,05	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Sig : 0,05 atau 95%

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *one-sample kolmogorov test-smirnov* untuk variabel keseimbangan pengalaman kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,720 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *one-sample kolmogorov test-smirnov* untuk variabel lingkungan kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,208 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *one-sample kolmogorov test-smirnov* untuk variabel kepuasan kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,262 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Hasil Uji Homogenitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,273	0,05	Sig > Alpha	Homogenitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,419	0,05	Sig > Alpha	Homogenitas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Sig : 0,05 atau 95%

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* menunjukkan bahwa variasi populasi untuk variabel pengalaman kerja (X1) dengan nilai Sig. $0,273 > \alpha (0,05)$ sehingga dapat dinyatakan bahwa varians populasi adalah homogen. Varian lingkungan kerja (X2) dengan nilai Sig. $0,419 > \alpha (0,05)$

sehingga dapat dinyatakan bahwa varians populasi adalah homogen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogenitas.

4.3.3 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.13. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Pengalaman Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)	0,246	0,05	Sig > Alpha	Linier
2	Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)	0,436	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Sig : 0,05 atau 95%

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,246 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,436 lebih

besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai $Alpha$ (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,876	1,142	Tidak Ada Multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,876	1,142	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $0,876 > 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variable. Hasil perhitungan nilai *variance inflation faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang

memiliki VIF $1,142 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Model	B
1	Konstanta (Kepuasan Kerja)	3,640
2	Pengalaman Kerja	0,315
3	Lingkungan Kerja	0,539

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 3,640$ koefisien $b_1=0,315$, $b_2= 0,539$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,640 + 0,315 X_1 + 0,539X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = *Error* trem / unsur kesalahan

X1 = Pengalaman kerja

X = Lingkungan kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 3,640 menyatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PTPN VII unit Kedaton adalah sebesar 3,640 apabila pengalaman kerja dan lingkungan kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0.315 menyatakan bahwa setiap penambahan pengalaman kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PTPN VII unit Kedaton sebesar 0.315 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0.539 menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PTPN VII unit Kedaton sebesar 0.539 satuan.

Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,727	0,529

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,727 artinya tingkat hubungan antara pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,529 artinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2) sebesar 0,529 atau 52,9%. Sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17. Hasil Uji t

	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	4,518	2,004	$4,518 > 2,004$	H_0 ditolak dan H_a diterima
Lingkungan Kerja (X2)	6,501	2,004	$6,501 > 2,004$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_0 : Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel pengalaman kerja (X1) bahwa nilai t_{hitung} $4,518 > t_{tabel}$ $2,004$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

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

H_0 :Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variable Lingkungan Kerja (X2) bahwa nilai t_{hitung} $6,501 > t_{tabel}$ $2,004$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama).Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama

mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

H_0 : Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan kriteria :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18. Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	30,343	3,17	$30,343 > 3,17$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30,343 > 3,17$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN VII unit Kedaton

Nitisemito dalam Rofi (2012) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan yang berpengalaman dalam bekerja tentunya dapat memahami seluruh pekerjaan yang diberikan baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Dengan kata lain adalah karyawan tidak akan mengalami kesulitan

dalam menjalankan tugas meskipun dalam bidang yang baru dijalannya, karena karyawan yang memiliki pengetahuan yang lebih luas terhadap pekerjaan sehingga memahami apa dan bagaimana tugas tersebut harus dilaksanakan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tinggi namun tidak memiliki keterampilan yang baik akan mengalami kesulitan dalam bekerja. Demikian pula halnya dengan karyawan yang memiliki keterampilan yang baik namun tidak didukung dengan tingkat pendidikan yang memadai akan menghambat pelaksanaan pekerjaan. Pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja, yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain, besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang lebih berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Adanya pengalaman ini akan memberikan pengetahuan lebih bagi karyawan sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu yang mampu memberikan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian yang dilakukan oleh I Made Bagus Githa Wijaya, I Wayan Suana (2013) dengan menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada PTPN VII unit Kedaton

Menurut Sedarmayanti (2011, p.2) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai

kelompok. Oleh karena itu setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan dan karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik, itu akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan *prestige*. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan pra-sarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Lingkungan fisik dan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmoni sehingga kebutuhan karyawan akan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaikbaiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula.

4.6.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara VII unit Kedaton

Octaviano dalam Haryanti (2014) Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal, dalam pengertian tersebut, pengalaman kerja diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nitisemito dalam Umbah (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kesimpulannya adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengujian uji F memperhatikan bahwa pengaruh bersamaan dari kedua variable independen pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII unit Kedaton. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk pengalaman kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII unit Kedaton.