

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 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, usia dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap PT.PLN (persero) Distribusi Lampung untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah orang	Presentase (%)
1	Laki-laki	91	64,1
2	perempuan	51	325,9
Total		142	100,0

Sumber :hasil olah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki sebanyak 91 orang atau (64,1%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 51 orang atau (35,9%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1	18-25	54	38,0
2	26-35	45	31,7
3	36-45	35	24,6
4	46-60	8	5,6
Total		142	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 18-25 tahun menempati tingkat tertinggi artinya PT.PLN(persero) Distribusi Lampung yaitu sebanyak sebanyak 54 orang atau 38,0%.

Tabel 4.3

1.Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	35	24,6
2	Diploma	40	28,2
3	S1	45	31,7
4	S2	22	15,5
Jumlah		142	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui responden yang paling dominan adalah responden yang berpendidikan S1 dengan jumlah 45 orang atau 31,7%.

4.1.2 deskripsi variabel penelitian

Hasil jawaban mengenai kuisisioner yang disebar kepada 142 responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil jawaban variabel lingkungan kerja (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS (3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan yang ada didalam ruangan sudah memadai sehingga mem,berikan kenyamanan dalam bekerja	16	11,3	71	50,5	55	38,7	0	0,0	0	0,00
2	Penerangan diruang kerja membantu pegawai focus dalam bekerja	17	12,0	66	46,5	59	41,5	0	00,0	0	0,00
3	Suhu udara didalam tempat kerja karyawan menjadi nyaman	18	12,7	54	39,0	70	49,3	0	0,00	0	0,00
4	Sirkulasi udara di tempoat kerja karyawan	16	11,3	58	40,8	68	47,9	0	0,00	0	0,00

	menjadi nyaman										
5	Pegawai merasa nyaman dalam suasana kerja yang jauh dari kebisingan	15	10,6	65	45,8	62	43,7	0	0,00	0	0,00
6	Pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari suara bising kendaraan	18	12,7	54	38,0	70	49,3	0	0,00	0	0,00
7	Lingkungan kerja yang sangat rapih dan bersih membuat nyaman dalam beraktifitas	15	10,6	61	43,0	66	46,5	0	0,00	0	0,00
8	Kebersihan di lingkungan tempat kerja membuat nyaman dalam menjalankan pekerjaan	16	11,3	55	38,7	71	50,0	0	0,00	0	0,00

9	Kebersihan di lingkungan tempat kerja membuat nyaman dalam menjalankan pekerjaan	16	11,3	55	38,7	71	50,0	0	0,00	0	0,00
10	Peralatan kantor yang disediakan sangat memadai										
11	Peralatan yang ada sangat baik dan layak digunakan	15	10,6	65	45,8	62	43,7	0	0,00	0	0,00
12	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman	16	11,3	71	50,0	55	38,7	0	0,00	0	0,00
13	Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	17	12,0	59	41	66	46,5	0	0,00	0	0,00
14	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	16	11,3	57	40,1	68	47,9	0	0,00	0	0,00
15	Hubungan dengan atasan sangat baik	19	13,4	59	41,5	64	45,1	0	0,00	0	0,00

	serta atasan memberikan dukungan dengan baik										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : hasil olah data tahun 2020

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa pertanyaan tentang lingkungan kerja yang paling tinggi di responden adalah nomor 14 yaitu hubungan dengan atasan sangat baik serta atasan memberikan dukungan dengan baik. Dan pernyataan dengan nilai terendah adalah nomor 10 yaitu peralatan yang ada sangat baik dan layak digunakan. Dengan menampilkan jawaban responden sebanyak 142 responden.

Tabel 4.5

Hasil jawaban variabel persepsi dukungan organisasi (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS (3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Organisasi benar-benar peduli tentang kesejahteraan pegawai	27	19,0	68	47,9	47	33,1	0	0,00	0	0,00
2	Organisasi akan menanggapi keluhan pegawai	29	20,4	66	46,5	47	33,1	0	0,00	0	0,00
3	Atasan memberikan arahan yang jelas ketika tugas harus diselesaikan	24	16,9	61	43,0	56	39,4	0	0,00	0	0,00

4	Atasan memberikan arahan yang jelas ketika tugas-tugas harus diselesaikan	19	13,4	65	45,8	57	40,1	0	00,0	0	0,00
5	Perusahaan memberikan hadiah bagi karyawan berprestasi	33	23,2	55	38,7	54	38,0	0	0,00	0	0,00
6	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	41	28,9	59	41,5	41	28,9	0	0,00	0	0,00
7	Organisasi memberikan pelatihan untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas	30	21,1	61	43,0	50	35,2	0	0,00	0	0,00
8	Organisasi memberikan arahan yang jelas ketika tugas harus diselesaikan	25	17,6	69	48,6	47	33,12	0	0,00	0	0,00

Sumber : hasil olah data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa pertanyaan tentang persepsi dukungan organisasi paling tinggi direspon adalah nomor 6 yaitu adanya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan pertanyaan tertanyaan terendah adalah nomor 4 yaitu atasan memberikan arahan yang jelas ketika tugas harus diselesaikan. Dengan menampilkan seluruh jawaban responden sebanyak 142 responden.

Tabel 4.6
Hasil jawaban variabel kepuasan kerja (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS (3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan	26	18,3	62	43,7	54	38,0	0	0,00	0	0,00
2	Kenaikan upah sebagai jasa pelayanan yang diterima karyawan sangat memuaskan	23	16,2	66	46,5	53	37,3	0	0,00	0	0,00
3	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap	19	13,4	60	42,3	63	44,4	0	0,00	0	0,00
4	Puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan hasil kerja karyawan	17	12,0	60	42,3	64	45,1	0	0,00	0	0,00
5	Pengarahan yang jelas diberikan kepada karyawan	26	18,3	57	40,1	59	41,5	0	0,00	0	0,00
6	Atasan memberikan dukungan	19	13,4	55	38,7	68	47,9	0	0,00	0	0,00

	kepada karyawan bawahannya dengan baik										
7	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang diterapkan	22	15,2	62	43,7	58	40,8	0	0,00	0	0,00
8	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan	22	15,5	64	45,1	56	39,4	0	0,00	0	0,00
9	Perusahaan memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi	22	15,5	64	45,1	56	39,4	0	0,00	0	0,00
10	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	23	16,2	64	45,1	55	38,7	0	0,00	0	0,00
11	Kondisi pekerjaan yang dibebankan saat ini sudah membuat pegawai merasa puas	26	18,3	62	43,7	54	38,0	0	0,00	0	0,00

	dalam bekerja										
12	Pekerjaan yang dibebankan memiliki peluang dalam pengambilan keputusan	22	15,5	62	43,7	58	40,8	0	0,00	0	0,00
13	Rekan kerja mendukung dan saling membantu dalam menghadapi kesulitan pekerjaan	25	17,6	60	42,3	56	39,4	0	0,00	0	0,00
14	Rekan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lain	19	13,4	58	40,8	65	45,8	0	0,00	0	0,00

Sumber : hasil olah data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa pertanyaan tentang kepuasan kerja yang paling tinggi di responden adalah pertanyaan nomor 1 yaitu gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan, dan pertanyaan nilai terendah adalah nomor 4 yaitu puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan. Dengan menampilkan seluruh jawaban responden sebanyak 142 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi product moment.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

1. Bila probabilitas (sig)<0,05 maka instrument valid
2. Bila probabilitas (sig)> 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	rhitung	rtable	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,940	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 2	0,945	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 3	0,925	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 4	0,947	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 5	0,916	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 6	0,930	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 7	0,937	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 8	0,933	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 9	0,919	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 10	0,939	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pertanyaan 11	0,932	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pertanyaan 12	0,935	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pertanyaan 13	0,943	0,202	rhitung > rtable	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r hitung paling tinggi yaitu 0,947 dan paling rendah 0,916. Dengan demikian seluruh item lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Item Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabl	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,255	0,202	<i>r</i> hitung > <i>r</i> table	Valid
Pernyataan 2	0,534	0,202	<i>r</i> hitung > <i>r</i> table	Valid
Pernyataan 3	0,400	0,202	<i>r</i> hitung > <i>r</i> table	Valid
Pernyataan 4	0,398	0,202	<i>r</i> hitung > <i>r</i> table	Valid
Pernyataan 5	0,461	0,202	<i>r</i> hitung > <i>r</i> table	Valid
Pernyataan 6	0,477	0,202	<i>r</i> hitung > <i>r</i> table	Valid
Pernyataan 7	0,325	0,202	<i>r</i> hitung > <i>r</i> table	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel persepsi dukungan organisasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai persepsi dukungan organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *r*hitung > *r*table, dimana nilai *r*hitung paling tinggi yaitu 0,534 dan paling rendah 0,255. Dengan demikian seluruh item persepsi dukungan organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	rhitung	rtable	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,758	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 2	0,541	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 3	0,557	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 4	0,324	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 5	0,763	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 6	0,556	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 7	0,324	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 8	0,352	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 9	0,552	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pernyataan 10	0,707	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pertanyaan 11	0,743	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pertanyaan 12	0,381	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pertanyaan 13	0,757	0,202	rhitung > rtable	Valid
Pertanyaan 14	0,556	0,202	rhitung > rtable	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel persepsi kepuasan kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{table}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,758 dan paling rendah 0,324. Dengan demikian seluruh item kepuasan kerja 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. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi.

Tabel 4.10
Interprestasi Nilai r

Koefisien Korelasi	Reabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,0199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2012)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,979	Tinggi
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	0,309	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,835	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Lingkungan Kerja(X1) sebesar 0,979 dan nilai reliabilitas terendah adalah Persepsi

Dukungan Organisasi sebesar 0,309.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumus hipotesis :

Ho: model regresi berbentuk linear.

Ha : model regresi tidak berbentuk linear.

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 linearitas :

Tabel 4.12

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Lingkungan kerja(X1)	0,646	0,05	Sig $>$ Alpha	Linear
Persepsi dukungan organisasi (X2)	0,751	0,05	Sig $>$ Alpha	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linearitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kerja (Y) sebesar 0,646 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikansi untuk variabel persepsi

dukungan organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,751 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 linear.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai $VIF > 10$ maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut Collinierity Tolerance. Artinya jika nilai Collinierity Tolerance dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS 20 (Statistical Program and Service Solution).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai $VIF > 10$ maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Lingkungan Kerja(X1)	0,897	Tolerance<0,1	1,115	VIF>10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	0,897	Tolerance<0,1	1,115	VIF>10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber:Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $1,001 > 10$ atau nilai tolerance sebesar $0,897 < 0,1$. Dan Persepsi dukungan organisasi (X2) sebesar sebesar $1,001 > 10$ atau nilai tolerance sebesar $0,897 < 0,1$. Maka data yang diperoleh dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan Kerja (X1), Persepsi dukungan organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y), pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square
0,224	0,050

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,224 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) Persepsi dukungan organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah positif. Koefisien determinan (R Square) sebesar

0,050 artinya bahwa Kepuasan Kerja(Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X1) dan Persepsi dukungan organisasi (X2) sebesar 0,050 atau 5,0%. Sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	B	Standar Error
Constanta	41,690	9,102
Lingkungan kerja(X1)	-0,073	0,058
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	0,443	0,236

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = A + X_1 + X_2$$

$$Y = 41,690 + (-0,073(X_1) - 0,443(x_2))$$

Keterangan:

Y-Kepuasan Kerja

a =Konstanta

b=Koefisien Regresi

et>Error term / unsur kesalahan

X1=Lingkungan Kerja

X2=Persepsi Dukungan Organisasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta a sebesar 41,690 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja pada PT.PLN (Persero) Distribusi Lampung adalah sebesar 41,690 apabila Lingkungan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1 = -0.073 menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah Kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung adalah sebesar -0.073
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,443 menyatakan bahwa setiap penambahan Persepsi Dukungan Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung adalah sebesar 0,443

Tabel 4.16
Hasil uji summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Koefisien Determinasi)
Lingkungan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi	0,224	0,050

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,224 artinya variabel lingkungan Kerja (X1), dan persepsi dukungan organisasi (X2) mempengaruhi kepuasan Kerja (Y) sebesar 22,4 % dan sisanya 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara lingkungan Kerja (X1), persepsi dukungan organisasi (X2) dan kepuasan Kerja (Y) adalah positif artinya jika lingkungan Kerja (X1) persepsi dukungan organisasi (X2) naik maka kepuasan Kerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing - masing variabel idenpenden terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terkait. Membandingkan t hitung dan t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai t hitung $> t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai t hitung $< t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17

Hasil uji t

Variabel	<i>t</i>_{hitung}	<i>t</i>_{tabel}	Sig
Lingkungan kerja (X1)	2,854	1,977	0,007
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	1,877	1,977	0,063

Hipotesis I : lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT.PLN (persero) Distribusi Lampung

Ho: lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (Persero0 Distribusi Lampung)

Ha: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (Persero0 Distribusi Lampung)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 142 - 2 = 140$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,977.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel lingkungan kerja (X1) bahwa nilai sig (0,007) $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (persero) distribusi Lampung.

Hipotesis II : persepsi dukungan organisasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) PT.PLN (persero0 Distribusi Lampung)

Ho: persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung

Ha: persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 142 - 2 = 140$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,977.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel persepsi dukungan organisasi (X2) bahwa nilai sig (0,063) $< 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (persero) distribusi Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (X1X2Y)

Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antarav variabel independen secara simul;tan terhadap variabel dependen.

Ho: Lingkungan kerja (X1) dan persepsi Dukungan Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT.PLN (persero) distribusi Lampung.

Ha: Lingkungan kerja (X1) dan persepsi Dukungan Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT.PLN (persero) distribusi Lampung

Dengan kriteria:

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Simpulan
Lingkungan Kerja(X1)dan Persepsi Dukungan organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja(Y)	3,661	3.06	0,028	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020

Dengan tabel 4.18 terlihat bahwa nilai sig <0,05 yaitu 0,028 <0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT.PLN(persero) Distribusi Lampung

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa ada tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja pada PT.PLN(persero) Distribusi Lampung. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja tersebut memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik berdampak pada kepuasan kerja para pegawai sehingga para pegawai tetap bisa menjalankan pekerjaannya. Karena apabila lingkungan kerja tergolong baik maka pegawai akan merasa nyaman dan aman ditempat kerja dan akan melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Sedarmayanti(2011:26)Yuhannas 2016 lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja,serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok.Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adveni Aoliso, Hans leo (2018) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhaap kepuasan kerja.

2. Persepsi Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan , yaitu bahwa tidak berpengaruh antra Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung. Persepsi dukungan merupakan kepercayaan atas dukungan yang diberikan terkait dengan kontribusi dan perhatian karyawan. Maka hal ini akan menandakan bahwa persepsi dukungan organisasi tersebut memiliki pengaruh pada kepuasan kerja,Karena dengan Adanya persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu cara karyawan untuk melakukan identifikasi serta penilaian bagaimana keperluan organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Hal tersebut didukung dengan teori Persepsi dukungan organisasi dapat diartikan sebagai persepsi individu karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi pekerjaannya serta peduli dengan kesejahteraannya.menurut Robbins dan judge (2013) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Nenin Kartika Sari (2019) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Lingkungan Kerja (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara variabel bebas Lingkungan kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung. Dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaanyang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Begitupun dengan Persepsi Dukungan Organisasi merupakan kepercayaan atas dukungan yang diberikan terkait dengan kontribusi dan perhatian karyawan. Adanya persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu cara karyawan untuk melakukan identifikasi serta penilaian bagaimana keperdulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlangga bahwa lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.