

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, usia dan jabatan.

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	55	74,3
Perempuan	19	25,7
Jumlah	74	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 55 atau 74,3%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 tahun	29	39,2
31 - 40 tahun	39	52,7
41 - 55 tahun	6	8,1
Total	74	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31- 40 tahun, artinya karyawan PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau 52,7%.

4.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Insentif Non Material, dan Kepuasan Kerja karyawan yang disebarkan kepada 74 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebijakan dan aturan kerja diperusahaan ini sangat jelas	11	14,8	32	43,2	16	21,6	15	20,2	0	0,0
2	Pekerjaan yang dilakukan di perusahaan secara bertahap atau terstruktur	11	14,8	25	33,7	25	33,7	13	17,5	0	0,0
3	Setiap unit kerja diperusahaan ini	9	12,1	33	44,5	20	27	12	16,2	0	0,0

	memiliki standar kinerja yang jelas										
4	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif	8	10,8	23	31,1	28	37,8	15	20,2	0	0,0
5	Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapih	10	13,5	23	31,1	30	40,5	11	14,8	0	0,0
6	Atasan bertanggung jawab menyusun tugas karyawan agar efektif	8	10,8	37	50	15	20,2	14	18,9	0	0,0
7	Atasan memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	8	10,8	32	43,2	19	25,6	15	20,2	0	0,0
8	Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis	13	17,5	26	35,1	20	27	15	20,2	0	0,0
9	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim	11	14,8	29	39,1	20	27	14	18,9	0	0,0
10	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	11	14,8	33	44,5	19	25,6	11	14,8	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis, sebanyak 13 orang atau 17,5%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu Atasan bertanggung jawab

5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan	10	13,5	32	43,2	21	28,3	11	14,8	0	0,0
6	Perusahaan memberikan perlengkapan untuk bekerja pada tempat kerja	9	12,1	24	32,4	30	40,5	11	14,8	0	0,0
7	Setiap penghargaan diberikan secara adil kepada karyawan	13	17,5	32	43,2	19	25,6	10	13,5	0	0,0
8	Atasan selalu memberikan ucapan terimakasih baik secara formal maupun informal kepada bawahan	12	16,2	32	43,2	23	31,1	7	9,4	0	0,0
9	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir	9	12,1	33	44,5	21	28,3	11	14,8	0	0,0
10	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi berupa medali atau penghargaan	9	12,1	35	47,2	15	20,2	15	20,2	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 7 yaitu Setiap penghargaan diberikan secara adil kepada karyawan, sebanyak 13 orang atau 17,5%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu Situasi ditempat kerja sudah cukup nyaman sebanyak 38 orang atau 51,3%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu Perusahaan memberikan perlengkapan untuk bekerja pada tempat kerja sebanyak 30 orang atau 40,5%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan no 10 yaitu Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi berupa medali atau penghargaan sebanyak 51 orang atau 20,2%. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan saya sesuai dengan pekerjaan saya	7	9,4	34	45,9	16	21,6	17	22,9	0	0,0
2	Perusahaan memberikan feedback atas hasil kerja saya	9	12,1	31	41,8	20	27	14	18,9	0	0,0
3	Perusahaan memberikan proses kenaikan jabatan yang terbuka lebar dan mudah	8	10,8	23	31,1	18	24,3	25	33,7	0	0,0
4	Gaji yang sesuai dengan keterampilan	6	8,1	32	43,2	19	25,6	17	22,9	0	0,0

	dan kemampuan saya										
5	Saya menerima promosi jabatan atas dasar prestasi saya	7	9,4	35	47,2	18	24,3	14	18,9	0	0,0
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	11	14,8	33	44,5	14	18,9	16	21,6	0	0,0
7	Atasan dalam membina hubungan dengan bawahan terhadap upaya keberhasilan kerja di perusahaan ini	13	17,5	24	32,4	16	21,6	21	28,3	0	0,0
8	Atasan saya menghargai pekerjaan bawahannya	3	4,1	33	44,5	23	31,1	15	20,2	0	0,0
9	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif	7	9,4	35	47,2	17	22,9	15	20,2	0	0,0
10	Adanya suasana kekeluargaan di kantor	14	18,9	30	40,5	13	17,5	17	22,9	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 10 yaitu Adanya suasana kekeluargaan di kantor sebanyak 14 orang atau 18,9%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu Saya menerima promosi jabatan atas dasar prestasi saya dan pernyataan 9 yaitu Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif sebanyak 35 orang atau 47,2%.

Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 yaitu Atasan saya menghargai pekerjaan bawahannya sebanyak 23 orang atau 31,1%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya sebanyak 25 orang atau 33,7%. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.891	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.747	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.756	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.703	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.566	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.841	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.799	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.645	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.706	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.773	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0.891 dan paling rendah 0.566. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Insentif Non Material (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.849	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.619	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.497	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.666	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.731	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.603	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.804	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.808	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.736	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.567	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Insentif Non Material (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0.849 dan paling rendah 0.497. Dengan demikian seluruh item Insentif Non Material dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.966	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.930	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.910	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.463	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.610	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.812	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.797	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.842	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.933	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.769	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0.966 dan paling rendah 0.463. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi R

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Anwar Sanusi (2011)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.908	0.8000 – 1.000	Sangat Tinggi
Insentif Non Material	0.870	0.8000 – 1.000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0.939	0.8000 – 1.000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar 0.908 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Insentif Non Material (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.870 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.939 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3. Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji yang digunakan normal atau tidak, uji normalitas dapat menggunakan teknik *Shapiro wilk*, dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai alpha sebesar 0,05 ($P > \alpha$ 0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.350	0,05	Sig>alpha	Normal
Insentif Non Material	0.314	0,05	Sig>alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0.499	0,05	Sig>alpha	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.11 diatas dapat diartikan bahwa nilai sig variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar 0.350 lebih besar dari 0.05, variabel Insentif Non Material (X2) sebesar 0.314 lebih besar dari 0.05, variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.499 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

4.3.2. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0.607	0,05	Sig>Alpha	Linier
Insentif Non Material terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0.682	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.607 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Insentif Non Material (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.682 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.998	1.002	Bebas gejala multikolieneritas
Insentif Non Material	0.998	1.002	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Insentif Non Material lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	6.626
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.430
Insentif Non Material	0.352

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 6.626 + 0.430 X1 + 0.352 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kepuasan Kerja karyawan sebesar 6.626 satu satuan jika jumlah variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Insentif Non Material tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Jika jumlah Lingkungan Kerja Non Fisik naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.430 satu satuan.

c. Koefisien Insentif Non Material (X2)

Jika jumlah Insentif Non Material naik satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan berkurang sebesar 0.352 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0.430.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Lingkungan Kerja Non Fisik dan Insentif Non Material	0.510 ^a	0.260

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0.260 artinya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), dan Insentif Non Material (X2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 26% dan sisanya 74% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan

arah hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1), dan Insentif Non Material (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1), dan Insentif Non Material (X_2) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat.

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

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.000	0,05	Sig<alpha	3.913	1.666	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Insentif Non Material	0.002	0,05	Sig<alpha	3.258	1.666	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 di dapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.913 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=74-2=72$) adalah 1.666 jadi t_{hitung} (3.913) $>$ t_{tabel} (1.666) dan nilai sig (0.000) $<$ alpha ($0,05$) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga diartikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung.

2. Pengaruh Pemberian Insentif Non Material (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada variable Insentif Non Material (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.258 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=74-2=72$) adalah 1.666 jadi t_{hitung} (3.258) > t_{tabel} (1.666) dan nilai sig (0.002) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga diartikankan bahwa Insentif Non Material (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung.

4.5.2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik dan Insentif Non Material	12.452	3.12	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁), dan Insentif Non Material (X₂) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X₁, X₂ dan Y sedangkan jumlah sampel = 74. Jadi derajat kebebasan pembilang 3 – 1 = 2 dan derajat

kebebasan penyebut sebesar $74 - 2 = 72$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3.12 dan f_{hitung} 12.452.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 12.452 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.12. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), dan Insentif Non Material (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $3.913 > 1.666$. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan dimana saling menjaga hubungan baik antara yang satu dengan yang lain, saling bekerja sama, saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan menjaga komunikasi yang baik. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan para karyawan akan merasa puas akan pekerjaannya. (Lulu Novena Sitinjak : 2018) Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Hasil penelitian terdahulu (Muhraweni, dkk : 2017) Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan dari hasil uji yang dilakukan di dapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.913 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=74-2=72$) adalah 1.666 jadi t_{hitung} (3.913) $>$ t_{tabel} (1.666) dan nilai sig (0.000) $<$ alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diartikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung.

4.6.2. Pembahasan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Insentif Non Material berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, sehingga semakin tinggi pemberian Insentif Non Material pada PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3.528 > 1.666$. Insentif Non Material merupakan suatu sarana tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan, jaminan social pujian dalam bentuk tulisan maupun lisan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian (Shelvia Putri Andini : 2017) salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah Insentif Non Material. Semakin Baik hubungan rekan kerja di dalam suatu perusahaan maka karyawan akan semakin merasa puas dalam kerjanya. Jadi, Insentif Non Material adalah

salah satu faktor untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian (Shelvia Putri Andini : 2017) Pengaruh Insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan hasil insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. adanya pengaruh antara insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan dari hasil uji yang didapat perhitungan pada variable Insentif Non Material (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.258 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=74-2=72$) adalah 1.666 jadi t_{hitung} (3.258) > t_{tabel} (1.666) dan nilai sig (0.002) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diartikankan bahwa Insentif Non Material (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y) di PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung.

4.6.3. Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Lingkungan Kerja Non Fisik dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f_{hitung} > f_{tabel} sebesar $12.452 > 312$. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Insentif Non Material mempunyai kaitan yang memicu penurunan tingkat Kepuasan Kerja di PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan dan pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja. Dan situasi yang masih belum sesuai dengan harapan seperti peran harmoni, dukungan atasan dan kualitas kepemimpinannya. Dengan demikian, jika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan insentif yang berjalan secara optimal maka akan berdampak dalam peningkatan kepuasan kerja karyawans di PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung. Sesuai dengan

penelitian (Shelvia Putri Andini : 2017) Pengaruh Insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. adanya pengaruh antara insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan dari hasil uji yang dilakukan, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 12.452 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.12. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), dan Insentif Non Material (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung