

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, Pendidikan dan Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan di PT. Sinar Sosro Bandar Lampung berjumlah 50 karyawan.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	32	64.0
Perempuan	18	36.0
Jumlah	50	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 32 atau 64.0%. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	15	30.0
31-40 Tahun	21	42.0
41-50 Tahun	12	24.0
51-60 Tahun	2	4.0
Total	50	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31-40 tahun, artinya karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 21 karyawan atau 42.0%. (Lampiran 3)

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
SMA	27	54.0
Diploma III	15	30.0
Sarjana	8	16.0
Jumlah	50	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. yang paling banyak yaitu SMA sebanyak 27 orang atau sebesar 54.0% (Lampiran 3)

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	31	62.0
3-4 Tahun	19	38.0
Total	50	100.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. yang paling banyak yaitu pada Masa Kerja 1-2 Tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 62.0% (Lampiran 3)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja yang disebarkan kepada 40 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS		S		CS		TS		STS		
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Bersedia untuk bekerja lembur agar perusahaan ini berhasil sukses	28	56.0	15	30.0	7	14.0	0	0.0	0	0.0	221
2.	Merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa perusahaan bekerja adalah perusahaan yang bagus	10	20.0	14	28.0	13	26.0	9	18.0	4	8.0	167
3.	Bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan perusahaan ini	21	42.0	21	42.0	7	14.0	0	0.0	1	2.0	211
4.	Prinsip nilai kinerja saya sejalan dengan prinsip nilai kinerja	23	46.0	25	50.0	2	4.0	0	0.0	0	0.0	221

	perusahaan ini											
5.	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	13	26.0	16	32.0	10	20.0	8	16.0	3	6.0	178
6.	Perusahaan ini benar-benar memberikan inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi	19	38.0	26	52.0	4	8.0	1	2.0	0	0.0	213
7.	Lebih memilih untuk bergabung dengan perusahaan ini sebagai tempat bekerja daripada perusahaan lain	10	20.0	15	30.0	13	26.0	9	18.0	3	6.0	170
8.	Sangat peduli dengan nasib perusahaan ini	28	56.0	15	30.0	7	14.0	0	0.0	0	0.0	221

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 1 yaitu Bersedia untuk bekerja lembur agar perusahaan ini berhasil sukses, sebanyak 28 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 2 yaitu Merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa perusahaan bekerja adalah perusahaan yang bagus, sebanyak 4 karyawan. (Lampiran 4)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Financial (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS 5		S 4		CS 3		TS 2		STS 1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	17	34.0	29	58.0	2	4.0	1	2.0	1	2.0	210
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada Perusahaan	18	36.0	26	52.0	5	10.0	1	2.0	0	0.0	211
3	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	16	32.0	27	54.0	5	10.0	2	4.0	0	0.0	207

4	Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja	4	8.0	9	18.0	18	36.0	15	30.0	4	8.0	144
5	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	4	8.0	32	64.0	12	24.0	2	4.0	0	0.0	188
6	Bonus yang diberikan perusahaan bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam berkerja	4	8.0	20	40.0	24	48.0	2	4.0	0	0.0	176
7	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan	1	2.0	20	40.0	23	46.0	4	8.0	2	4.0	164
8	Mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya	5	10.0	23	46.0	15	30.0	6	12.0	1	2.0	175
9	Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang meninggal	3	6.0	29	58.0	11	22.0	6	12.0	1	2.0	177
10	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu untuk kesejahteraan keluarga	2	4.0	27	54.0	12	24.0	8	16.0	1	2.0	171

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 2 yaitu Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada Perusahaan, sebanyak 18 karyawan. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 4, yaitu Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja, sebanyak 4 karyawan. (Lampiran 4)

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Non Financial (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS 5		S 4		CS 3		TS 2		STS 1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan tempat, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya	1	2.0	20	40.0	23	46.0	4	8.0	2	4.0	164
2	Perusahaan bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya	5	10.0	22	44.0	15	30.0	7	14.0	1	2.0	173
3	Perusahaan bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya	3	6.0	26	52.0	12	24.0	8	16.0	1	2.0	172
4	Perusahaan bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	2	4.0	24	48.0	13	26.0	10	20.0	1	2.0	166
5	Perusahaan bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan	17	34.0	29	58.0	2	4.0	1	2.0	1	2.0	210
6	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja	18	36.0	26	52.0	5	10.0	1	2.0	0	0.0	211
7	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin	17	34.0	27	54.0	5	10.0	1	2.0	0	0.0	210

	melakukan ibadah											
8	Perusahaan bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan	4	8.0	10	20.0	18	36.0	14	28.0	4	8.0	146
9	Pimpinan perusahaan bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan	3	6.0	32	64.0	13	26.0	2	4.0	0	0.0	186
10	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan	3	6.0	20	40.0	25	50.0	2	4.0	0	0.0	174

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 6 yaitu Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja, sebanyak 18 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 8, yaitu Perusahaan bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan, sebanyak 4 karyawan. (Lampiran 4)

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS		S		CS		TS		STS		
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	20	40.0	20	40.0	10	20.0	0	0.0	0	0.0	210
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	10	20.0	32	64.0	8	16.0	0	0.0	0	0.0	202
3	Dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan	14	28.0	28	56.0	7	14.0	0	0.0	1	2.0	204
4	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	16	32.0	32	64.0	2	4.0	0	0.0	0	0.0	214
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	19	38.0	19	38.0	10	20.0	2	4.0	0	0.0	205
6	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	18	36.0	21	42.0	10	20.0	1	2.0	0	0.0	206

7	Menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh Perusahaan	6	12.0	5	10.0	26	52.0	10	20.0	3	6.0	151
8	Tindakan atas pelanggaran yang dilakukan sudah dilakukan dengan objektif	1	2.0	12	24.0	24	48.0	8	16.0	5	10.0	146
9	Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan dalam bekerja	0	0.0	8	16.0	24	48.0	14	28.0	4	8.0	136
10	Pimpinan selalu ikut bergabung dengan bawahan untuk mencari solusi permasalahan	0	0.0	9	18.0	24	48.0	12	24.0	5	10.0	137

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 1 yaitu Dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan, sebanyak 20 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 10 yaitu Dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan, sebanyak 5 karyawan. (Lampiran 4)

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 aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Komitmen Organisasional	X1P1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P2	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P4	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P5	0,007	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Kompensasi Financial	X2P1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Kompensasi Nonfinancial	X3P1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X3P2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X3P3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X3P4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X3P5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X3P6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X3P7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X3P8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X3P9	0,010	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X3P10	0,008	0,05	Sig<Alpha	Valid
Kepuasan Kerja	YP1	0,026	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP2	0,012	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP4	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP6	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Komitmen Organisasional, Kompensasi Financial dan Kepuasan Kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel Komitmen Organisasional, Kompensasi Financial, Kompensasi Nonfinancial dan Kepuasan Kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. (Lampiran 4).

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.10

Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
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

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

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Komitmen Organisasional	0,684	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kompensasi Financial	0,859	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kompensasi Nonfinancial	0,858	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,722	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Komitmen Organisasional (X1) sebesar 0,684 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Kompensasi Financial (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,859, untuk variabel Kompensasi Nonfinancial (X3) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,858 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y)

memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,722 yang artinya tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 6)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 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
Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	0,058	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kompensasi Financial terhadap Kepuasan Kerja	0,316	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kompensasi Nonfinancial terhadap Kepuasan Kerja	0,078	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,058 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi Financial (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,316 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima, Nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi Nonfinancial (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,078 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. (Lampiran 8).

4.3.2 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 20.0*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasional	1.000	1.000	Tidak ada gejala multikolieneritas
Kompensasi Financial	1.000	1.000	Tidak ada gejala multikolieneritas
Kompensasi Nonfinancial	1.000	1.000	Tidak ada gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Financial 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. (Lampiran 9)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

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	7.718
Komitmen Organisasional	0.461

Kompensasi Financial	0.971
Kompensasi Nonfinancial	0.746

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

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:

$$Y = 7,718 + 0,461 X1 + 0,971 X2 + 0,746 X3$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kepuasan Kerja sebesar 7,718 satu satuan jika jumlah variabel Komitmen Organisasional Kompensasi Financial , dan Kompensasi Nonfinancial tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Komitmen Organisasional (X1)

Jika jumlah Komitmen Organisasional naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,461 satu satuan.

c. Koefisien Kompensasi Financial (X2)

Jika jumlah Kompensasi Financial naik satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,971 satu satuan.

d. Koefisien Kompensasi Nonfinancial (X3)

Jika jumlah Kompensasi Financial naik satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,746 satu satuan

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Financial (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,971.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Komitmen Organisasional, Kompensasi Financial dan Kompensasi Nonfinancial terhadap Kepuasan Kerja	0,715 ^a	0,512

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,665 artinya variabel Komitmen Organisasional (X1) dan Kompensasi Financial (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R *Square* menunjukkan arah hubungan antara Komitmen Organisasional (X1), Kompensasi Financial (X2), Kompensasi Nonfinancial (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah positif artinya jika Komitmen Organisasional (X1) Kompensasi Financial (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 10)

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	Keterangan
Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak
Kompensasi Financial terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak
Kompensasi Nonfinancial terhadap Kepuasan Kerja	0,004	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

1. Pengaruh Komitmen Organisasional (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. (Lampiran 11)

2. Pengaruh Kompensasi Financial (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Financial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. (Lampiran 11)

3. Pengaruh Kompensasi Nonfinancial (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai sig (0,004) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Nonfinancial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. (Lampiran 11)

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	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasional, Kompensasi Financial dan Kompensasi Nonfinancial Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi Financial dan Kompensasi Nonfinancial terhadap Knerja Karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. (Lampiran 12)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. Komitmen organisasi sangatlah penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Ras, Jufrizen dan Fahmi (2018) menyatakan komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. V. Aulia (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kinerja karyawan, artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Kompensasi Financial terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. Karyawan yang mendapatkan gaji secara layak dapat bekerja secara produktif, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan gaji secara layak, tingkat kerja karyawan pun kurang produktif sehingga tidak dapat memenuhi kehidupannya. Dorongan yang timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dikarenakan adanya kompensasi baik diterima dalam berupa uang ataupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan bekerja lebih produktif. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nawawi (2011) menyebutkan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu Andea Debby Prameida Nugraheni (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen Dan Staf Fakultas Bahasa

Dan Seni Uksw Salatiga) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.6.3 Pembahasan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. Pemberian Kompensasi Nonfinansial merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang layak serta disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu Jaenab (2021), Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kopensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.6.4 Pembahasan Komitmen Organisasional, Kompensasi Financial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi Financial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Knerja Karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. Artinya dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan serta didukung oleh Kompensasi Financial karyawan yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap Kepuasan Kerja yang baik dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Ras, Jufrizen dan Fahmi (2018) menyatakan komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai

pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Menurut Kasmir (2016) kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang bersifat keuangan. Selanjutnya, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Wahjono (2015:150) menjelaskan, kompensasi pelengkap adalah penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan yang kesemuanya merupakan kompensasi tidak langsung karena biasanya diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Kompensasi nonfinansial menurut Nengseh (2021) adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan untuk karyawan, bukan berupa uang namun berupa fasilitas Menurut Nugraheni (2020) kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu V. Aulia (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kinerja karyawan, artinya semakin baiknya iklim organisasi dan komitmen organisasi ditingkatkan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan, Jaenab (2021), menyatakan bahwa Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.