

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya atau menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Nama, Jenis Kelamin, Dan Usia. Dari responden yang ditetapkan dalam penelitian ini jumlah karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, yang berjumlah 68 karyawan, dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri 21.0 adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil penelitian yang dilakukan diperoleh responden dalam objek penelitian ini dapat dilihat dari karakteristik responden antara lain: Jenis Kelamin dan Usia adalah sebagai berikut:

1. Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	42	61,8%
2.	Perempuan	26	38,2%
Jumlah		68	100.0%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 42 orang, dan karakteristik responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, adalah didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang dari 68 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

2. Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase
1	21 – 30	31	45,6%
2	31 – 40	27	39,7%
3	41 – 50	10	14,7%
4	51 – 55	-	-
Jumlah		68	100.0%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yaitu, usia 21–30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 31 orang, usia 31–40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 27 orang, usia 41–50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 10 orang, dan usia 51–55 tahun tidak memiliki frekuensi. Dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia 21-30 tahun yaitu 31 responden dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini yaitu berjumlah 68 karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi hasil frekuensi data kuesioner jawaban responden pada variabel independen yaitu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu yang disebarkan kepada 68 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji pokok yang saya terima dari perusahaan telah memenuhi kebutuhan dasar saya.	18	26.5	39	57.4	8	11.8	3	4.4	0	0,0
2	Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan.	19	27.9	34	50.0	10	14.7	5	7.4	0	0,0
3	Saya selalu menerima upah lembur yang memadai jika beban bekerja melebihi jam kerja.	13	19.1	39	57.4	14	20.6	2	2.9	0	0,0
4	Perusahaan selalu memberikan uang insentif yang layak jika saya mencapai target dari hasil pekerjaan.	18	26.5	32	47.1	16	23.5	2	2.9	0	0,0
5	Perusahaan tetap memberikan upah atau insentif, jika saya tidak bekerja karena sakit atau tertimpa musibah.	19	27.9	32	47.1	17	25.0	0	0,0	0	0,0
6	Kompensasi insentif yang diberikan perusahaan meningkat selalu setiap tahunnya.	18	26.5	39	57.4	10	14.7	1	1.5	0	0,0
7	Fasilitas-fasilitas Peralatan kantor yang ada di perusahaan sangat memadai.	15	22.1	47	69.1	3	4.4	3	4.4	0	0,0
8	Perusahaan memberikan fasilitas kendaraan (mobil/motor) kepada setiap karyawan yang membutuhkan dalam melakukan pekerjaannya.	10	14.7	40	58.8	16	23.5	2	2.9	0	0,0
9	Saya memperoleh tunjangan cuti yang memadai dari perusahaan.	18	26.5	33	48.5	17	25.0	0	0,0	0	0,0
10	Saya memperoleh tunjangan asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.	16	23.5	29	42.6	21	30.9	2	2.9	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.3 diatas hasil uji deskripsi frekuensi jawaban responden untuk variabel Kompensasi (X_1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon oleh responden yang memilih pernyataan Sangat Setuju adalah pernyataan No.2 yaitu “Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan”, yaitu sebanyak 19 responden atau 27,9%, yang menyatakan Setuju sebanyak 34 responden atau 50,0%, yang menyatakan Cukup Setuju sebanyak 10 responden atau 14,7%, dan yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 5 responden atau 7,4%. Data tersebut didapatkan dari total keseluruhan 68 responden yang mengisi kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu.

Tabel 4.4

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa cahaya listrik yang ada di ruangan sudah memadai dan sangat membantu penglihatan dalam melakukan pekerjaan.	15	22.1	36	52.9	14	20.6	3	4.4	0	0,0
2	Saya merasa memerlukan alat pengatur suhu udara (AC.) dan kipas angin di ruangan tempat bekerja tidak memadai.	19	27.9	32	47.1	12	17.6	5	7.4	0	0,0
3	Temperatur ditempat kerja tidak sangat sesuai dengan para suhu tubuh karyawan.	11	16.2	35	51.5	22	32.4	0	0,0	0	0,0
4	Kebersihan dilingkungan perusahaan membuat saya nyaman saat bekerja.	11	16.2	32	47.1	23	33.8	2	2.9	0	0,0
5	Perusahaan tidak memperhatikan lingkungan kerja, sehingga sampah yang menumpuk mengeluarkan bau yang tidak sedap.	15	22.1	46	67.6	5	7.4	2	2.9	0	0,0
6	Bau yang tidak sedap dilingkungan perusahaan.	15	22.1	40	58.8	10	14.7	3	4.4	0	0,0
7	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	20	29.4	39	57.4	8	11.8	1	1.5	0	0,0
8	Adanya jaminan keamanan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan membuat saya merasakan kenyamanan.	7	10.3	39	57.4	21	30.9	1	1.5	0	0,0
9	Rekan kerja dalam perusahaan di setiap divisi memiliki hubungan sangat baik.	21	30.9	36	52.9	11	16.2	0	0,0	0	0,0
10	Hubungan karyawan dengan atasan, dan selalu berkomunikasi dengan baik.	23	33.8	30	44.1	15	22.1	0	0,0	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas hasil uji deskripsi frekuensi jawaban responden untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon oleh responden yang memilih pernyataan Sangat Setuju adalah pernyataan No.10 yaitu “Hubungan karyawan dengan atasan, dan selalu berkomunikasi dengan baik”, yaitu sebanyak 23 responden atau 33,8%, yang menyatakan Setuju sebanyak 30 responden atau 44,1%, yang menyatakan Cukup Setuju sebanyak 15 responden atau 22,1%. Data tersebut didapatkan dari total keseluruhan 68 responden yang mengisi kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu.

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa kepuasan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	16	23.5	35	51.5	15	22.1	2	2.9	0	0,0
2	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	17	25.0	34	50.0	15	22.1	2	2.9	0	0,0
3	Supervisi yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian atau skill yang saya miliki.	12	17.6	42	61.8	14	20.6	0	0,0	0	0,0
4	Manajemen dalam perusahaan sangat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	13	19.1	32	47.1	22	32.4	1	1.5	0	0,0
5	Sistem manajemen yang diterapkan perusahaan menunjang pencapaian kinerja secara optimal.	16	23.5	42	61.8	10	14.7	0	0,0	0	0,0
6	Kesempatan untuk maju yang diberikan oleh perusahaan membuat saya puas dalam bekerja.	15	22.1	39	57.4	12	17.6	2	2.9	0	0,0
7	Perusahaan memberikan kesempatan seluas luasnya bagi setiap karyawan siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.	17	25.0	45	66.2	6	8.8	0	0,0	0	0,0
8	Hubungan antara saya dan atasan berjalan sangat baik serta memberikan masukan-masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan.	10	14.7	39	57.4	19	27.9	0	0,0	0	0,0

9	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	29	42.6	35	51.5	4	5.9	0	0,0	0	0,0
10	Kondisi pekerjaan yang dibebani perusahaan kepada saya saat ini sudah cukup membuat saya puas dalam bekerja.	22	32.4	31	45.6	14	20.6	1	1.5	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas hasil uji deskripsi frekuensi jawaban responden untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon oleh responden yang memilih pernyataan Sangat Setuju adalah pernyataan No.9 yaitu “Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan”, yaitu sebanyak 29responden atau 42,6%, yang menyatakan Setuju 35 responden atau 51,5%, yang menyatakan Cukup Setuju sebanyak 4 responden atau 5,9%. Data tersebut didapatkan dari total keseluruhan 68 responden yang mengisi kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau Karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data

dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengolahan data uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,411	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,474	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,476	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,489	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,492	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,640	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,584	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,453	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan untuk variabel Kompensasi (X_1) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau Karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,660, dan yang paling rendah sebesar 0,411. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 10 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor variabel Kompensasi (X_1) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X₂)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,766	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,442	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,424	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,546	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,778	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,556	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,730	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,585	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,466	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan untuk variabel Lingkungan Kerja(X₂) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau Karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,778, dan yang paling rendah sebesar 0,424. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 10 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor variabel Lingkungan Kerja(X₂) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(Y)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,558	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,514	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,482	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,628	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Pernyataan 6	0,514	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,569	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,482	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,663	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan untuk variabel KepuasanKerja(Y) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau Karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,663, dan yang paling rendah sebesar 0,482. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 10 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor variabel KepuasanKerja(Y) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r. Berdasarkan ketentuan reliable untuk mengkonsultasikan hasil nilai yang diperoleh dari uji reabilitas variabel independen dan variabel dependen, serta pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Dari hasil pengujian data-data dari kuesioner yang terlebih dahulu diseberkan kepada 30 responden dalam penelitian ini diperoleh Nilai Cronbach's Alpha adalah seperti pada table 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kondisi	Keterangan	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	0,700	0,6000–0,7999	Tinggi	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,794	0,6000–0,7999	Tinggi	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,765	0,6000–0,7999	Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa seluruh item pernyataan berstatus reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Dengan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* yaitu untuk variabel Kompensasi (X₁) sebesar 0,700, untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,794, dan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,765. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument karena memiliki nilai tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *One-Sampel Kolmogrov-Simirnov Test* dan pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji normalitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	0,431	0,05	Sig>Alpha	Normal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,159	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,465	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai pada *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu untuk variabel Kompensasi (X_1) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,431 > 0,05$ (Alpha). Nilai untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,159 > 0,05$ (Alpha). Dan nilai untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,465 > 0,05$ (Alpha). Dengan demikian dapat disimpulkan data-data yang diperoleh berasal dari data populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah suatu data atau sampel yang diambil sudah berasal dari varian yang homogen atau tidak. Untuk menguji homogenitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji *Test Of Homogeneity Of Variances*, dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji homogenitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,159	0,05	Sig > 0,05	Homogen
Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,138	0,05	Sig > 0,05	Homogen

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas adalah hasil uji homogenitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai pada *Test of Homogeneity of Variances* menunjukkan bahwatingkat nilai signifikan untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar $0,159 > 0,05$ (Alpha), dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikasi sebesar $0,138 > 0,05$ (Alpha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan dari semua variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berasal dari populasi bervariasi homogen terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation From Linarity	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,458	0,05	Sig > 0,05	Linier
Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,292	0,05	Sig > 0,05	Linier

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 di atas adalah hasil yang telah diuji bahwa perhitungan ANOVA diperoleh nilai Sig, pada baris *Deviation from linearity*, untuk variabel Kompensasi (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar 0,458 > 0,05 (Alpha), untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar 0,292 > 0,05 (Alpha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan dari semua variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tersebut menyatakan model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

4.3.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,798	1,253
Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,798	1,253

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 di atas adalah hasil multikolinieritas dengan perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF adalah untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar $1,253 < 10$ dan nilai *Collinierrity Tolerancenya* $0,798 > 0,1$, untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) nilai VIF sebesar $1,253 < 10$ dan nilai *Collinierrity Tolerance* $0,798 > 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan dari semua variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tersebut menyatakan tidak ada gejala multikolinieritas terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
$b_{1,2}$	= Koefisien Regresi
X_1	= Kompensasi
X_2	= Lingkungan Kerja
et	= Error trem / unsur kesalahan

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	10,433	4,168
Kompensasi(X ₁)	0,253	0,101
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,497	0,097

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.14 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 10,433 + 0,253 (X_1) + 0,497 (X_2)$$

- a. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai konstanta adalah sebesar 10,433, nilai tersebut menyatakan bahwa jika tidak ada Kompensasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), maka masih terdapat Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, sebesar 10%.
- b. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X₁) adalah sebesar 0,253, nilai tersebut menyatakan bahwa setiap melakukan pemberian kompensasi, maka akan menambah rasa kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, sebesar 25%.
- c. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah sebesar 0,497, nilai tersebut menyatakan bahwa setiap memperbaiki lingkungan kerja, maka akan menambah rasa kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, sebesar 49%.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini uji Koefisien determinasi dilakukan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,677	0,458

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 67,7%, nilai tersebut menyatakan bahwa tingkat keeratan antara variabel independen terhadap variabel dependen sangat tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinan R^2 (R square) sebesar 0,458, menyatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, adalah sebesar 45,8%, sedang sisanya 54,2%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen.

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

1. Kompensasi (X1) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Pringsewu.

Hipotesis :

Ho : Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Pringsewu.

Ha : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Pringsewu.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Menentukan nilai titik kritis untuk t pada $Df = n - k$ dengan taraf nyata 5%
2. Membandingkan hasil perhitungan t Hitung dan t Tabel dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel} / sig < \alpha$ maka Ho ditolak Ha diterima
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel} / sig > \alpha$ maka Ho diterima Ha ditolak

2. Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Pringsewu.

Hipotesis :

Ho : Lingkungan Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Pringsewu.

Ha : Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Pringsewu.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Menentukan nilai titik kritis untuk t pada Df= n-k dengan taraf nyata 5%
2. Membandingkan hasil perhitungan t Hitung dan t Tabel dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel} / sig < \alpha$ maka Ho ditolak Ha diterima
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel} / sig > \alpha$ maka Ho diterima Ha ditolak

Tabel 4.16
Hasil Uji t(Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Kompensasi(X ₁) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)	2,496	1,996	$t_{hitung} > t_{tabel}$	o ditolak dan a diterima
Lingkungan Kerja (X ₂) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)	5,116	1,996	$t_{hitung} > t_{tabel}$	o ditolak dan a diterima

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

H1 : Pengaruh Kompensasi(X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi(X_1) sebesar 2,496, sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan $df\ n-2$ ($68-2=66$) adalah sebesar 1,996. Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,496 > 1,996$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi(X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsew.

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 5,116, sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan $df\ n-2$ ($68-2=66$) adalah sebesar 1,996. Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,116 > 1,996$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsew.

4.5.2 Hasil Uji Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan

menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutionseri 20.0*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Kompensasi(X ₁)danLingkungan Kerja (X ₂) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)	27,504	3,19	F _{hitung} >F _{tabel}	Ho ditolak danHa diterima.

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

H3 : Kompensasi(X₁) danLingkungan Kerja (X₂) Terhadap KepuasanKerja(Y).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17didas adalah hasil pengujian hipotesis denganmenggunakan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 27,504sedangkan F_{table} dengan $\alpha= 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan df_2 $n-k$ ($68-3=65$) yaitu sebesar 3,14.Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($27,504 > 3,14$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima.Dengan demikian dapat disimpulkanbahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Kompensasi(X₁)danLingkungan Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsew.

4.6 Pembahasan

Dalam melakukan pembahasan dalam penelitian ini, berdasarkan hasil pengujian yang telakukan bahwa diketahui hasil uji korelasi R (R sequer)menyatakan besarnya pengaruh Kompensasi(X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)karyawanpada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsew, dengan persentase sebesar 45,8%. Dan adanya hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini diatas, maka peneliti juga melakukan pembahasan sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Kompensasi(X_1) Terhadap Kepuasan Kerja(Y).

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsew. Makahasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.320).Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Jika pegawai mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama denga pegawai yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama maka pegawai akan mengalami kecemburuan pada perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, sehingga berpotensi untuk mengganggu pekerja organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi sama besarnya. Tetapi berdasarkan keadilan, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap pegawai. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai yang lebih baik.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y).

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwaLingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsew. Makahasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Sedarmayanti (2011: 26) lingkungankerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan

maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

4.6.3 Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu. Maka hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.318), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Mangkunegara dalam Sedarmayanti (2009:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerjadan, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Handoko dalam buku Edy Sutrisno (2009: p.75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

