

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran proses yang akan digunakan untuk 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 bekerja.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton Lampung Selatan pada bagian Teknik dan pengolahan berjumlah 70 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1	Laki-Laki	67
2	Perempuan	3

Sumber : Data diolah, 2021

Dari jumlah responden yang berjumlah 70 orang, terdapat 67 orang berjenis kelamin laki-laki dan 3 orang berjenis kelamin perempuan dalam pengisian kuesioner.

Tabel 4.2 Karkteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (Orang)
1	31-40	6
2	41-50	35
3	51-60	29

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan usia responden yang melakukan pengisian kuesioner ada 6 orang ber-
usia 31-40 tahun, kemudian ada 35 orang memiliki usia 41-50 dan yang terakhir
adalah 29 orang memiliki usia 51-60 tahun.

Tabel 4.3 Karkteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SMA	67
2	Sarjana	3

Sumber : Data diolah, 2021

Tingkat Pendidikan karyawan yang mengisi kuesioner adalah SMA yang
berjumlah 67 dan yang berpendidikan Sarjana adalah 3 orang.

Tabel 4.4 Karkteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	10-15	7
2	16-20	63

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan pengalaman masa kerja responden dibagi menjadi 2, yaitu; 7 orang
memiliki pengalaman masa kerja 10-15 tahun dan 63 orang memiliki pengalaman
masa kerja selama 16-20 tahun.

1.	Karyawan mampu beradaptasi dengan keputusan yang diambil oleh atasan					37	53	33	47			243
2.	Tugas yang diberikan mudah dipahami dan dikerjakan dengan cepat dan baik			11	16	43	61	16	23			215
3.	Pengawasan yang diberikan sudah sesuai dengan prosedur perusahaan			7	10	42	60	21	30			224
4.	Pemimpin mengikut sertakann karyawan dalam rapat secara rutin					27	39	43	61			253
5.	Pemimpin tidak pernah membebankan pencapaian tujuan perusahaan pada karyawan pada waktu tertentu			1	1	34	49	35	50			244
Rata-Rata											235.8	

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2021)

Pada tabel responden pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan, skor rata-rata adalah 235.8 yang menunjukkan bahwa termasuk range tinggi.

Tabel 4.6

Pernyataan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik

Tanggapan		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Hubungan kerja yang harmonis antar departemen			1	1	36	51	33	47			242
2.	Karyawan selalu bekerja sama didalam maupun diluar perusahaan			1	1	39	56	30	43			239
3.	Sering adanya kegiatan sosialisasi dari perusahaan untuk pengenalan dan pendekatan diri karyawan					40	57	30	43			240
4.	Hubungan baik kantar karyawan diluar perusahaan					45	64	25	35			235
5.	Suasana kerja yang nyaman dalam menunjang produktivitas					29	41	41	59			251
Rata-Rata												241.4

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2021)

Pada tabel responden pernyataan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik, skor rata-rata adalah 241.4 yang menunjukkan bahwa termasuk range tinggi.

Tabel 4.7
Pernyataan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Tanggapan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Penghargaan dan pengakuan dari atasan membuat karyawan semakin termotivasi					20	29	47	67	3	4	263
2. Suasana kerja yang nyaman dalam focus untuk mencapai produktivitas kerja			2	3	36	51	32	46			240
3. Rekan kerja saling membantu dan dapat bekerja sama dengan baik					27	39	43	61			253
4. Tugas yang diberikan pimpinan dapat dengan mudah dikerjakan karyawan			2	3	39	56	29	41			237
5. Gaya dan perilaku pimpinan yang baik membuat saya bekerja secara efektif dan semangat					31	44	39	56			249
Rata-Rata											248.4

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2021)

Pada tabel responden pernyataan mengenai Kepuasan Kerja, skor rata-rata adalah 248.4 yang menunjukkan bahwa termasuk range tinggi.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

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

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

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Butir 1	0,341	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 2	0,404	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 3	0,544	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 4	0,536	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 5	0,349	0,235	r hitung> r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan memperlihatkan seluruh jenis pernyataan yang berkaitan mengenai variabel gaya kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung> r tabel (0,235). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir 1	0,565	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 2	0,542	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 3	0,398	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 4	0,416	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 5	0,479	0,235	r hitung> r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan memperlihatkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel lingkungan kerja non fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel (0,235). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja Non fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir 1	0,485	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 2	0,375	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 3	0,575	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 4	0,385	0,235	r hitung> r tabel	Valid
Butir 5	0,563	0,235	r hitung> r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan memperlihatkan seluruh jenis pernyataan yang berkaitan mengenai variabel kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel (0,235). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
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 : Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	chronbachalpha	Realibitas
Gaya kepemimpinan	0,582	Sedang
Lingkungan kerja non fisik	0,642	Tinggi
Kepuasan kerja	0.631	Tinggi

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha tertinggi yaitu sebesar 0,642 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan tingkat reliabel tinggi sedangkan nilai cronbach's alpha terendah adalah sebesar 0,582 adalah variabel Gaya Kepemimpinan dengan tingkat reliabel sedang.

4.2.3 Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.341 ^a	.116	.090	1.146

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK X2, GAYA KEPEMIMPINAN X1

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,116. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan kerja non fisik) secara simultan terhadap variable Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 11,6%.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

4.3.1. Uji T

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

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H₀ ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H₀ diterima

Tabel 4.1.4 Hasil Uji Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Thitung	ttabel	Sig	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,851	1,996	0,006	0,05	H ₀ ditolak dan
Lingkungan kerja non fisik	611	1,996	0,543	0,05	H ₀ diterima dan

Sumber : Data diolah tahun 2021

1. Gaya Kepemimpinan(X1) terhadap *Kepuasan Kerja* (Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan kerja* (Y) pada PTPN VII Unit Kedaton Lampung selatan.

Ha : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan kerja* (Y) pada PTPN VII Unit Kedaton Lampung selatan.

Dari tabel 4.13 terlihat pada variabel Gaya Kepemimpinan(X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,851 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=n-1$) adalah 1,996 jadi t hitung ($2,851 > t$ tabel (1,996)),maka H_0 ditolak. Artinya Gaya kepemimpinan(X1) berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan kerja* (Y) pada PTPN VII Unit Kedaton Lampung selatan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Kepuasan kerja*(Y)

Ho : Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan kerja* (Y) pada PTPN VII Unit Kedaton Lampung selatan.

Ha : Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan kerja* (Y) pada PTPN VII Unit Kedaton Lampung selatan.

Dari tabel 4.13 terlihat pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 611 sedangkan nilai t tabel adalah 1,996 jadi t hitung ($611 < t$ tabel (1,996)). Maka lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan kerja* (Y) pada PTPN

4.3.2. Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Kepuasan Kerja*(Y).

Ho : gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PTPN VII Unit Kedaton Lampung selatan.

Ha : gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja (Y) pada PTPN VII Unit Kedaton Lampung selatan.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.1.5 Hasil Uji F

Fhitung	Ftabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
4,397	3,13	0,000	0,05	4,397 > 3,13	H ₀ ditolak

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.1.5 terlihat bahwa untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan F tabel sebesar 3,13 dan F hitung 4,397 maka $4,397 > 3,13$ dan nilai Sig $0,016 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan menerima H_a. Artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PTPN VII Unit Kedaton Lampung Selatan.

4.3.3 Hasil Pengujian Regresi Analisis Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja non-fisik (X2) dan Kepuasan kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.1.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B
Constant	10,908
Gaya Kepemimpinan	0,320
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,069

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1.6 diatas merupakan hasil perhitungan regresi berganda dengan SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 10,908$ koefisien $b_1=0,320$ dan $b_2= 0,069$ sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = *Error* trem/ unsur kesalahan

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

$$Y = 10,908 + 0,320X_1 + 0,069X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 10,908 menyatakan bahwa Kepuasan kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII sebesar 10,908 apabila Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja non-fisik bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,320$ menyatakan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara sebesar 0,320

satuan atau 32%

- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,069$ menyatakan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT Perkebunan Nusantara VII sebesar 0,069 satuan atau 69%.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton Lampung Selatan. Artinya dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi dan organisasi perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anderson (2017) yang menyimpulkan bahwa positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII. Ini artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan PTPN VII, maka tidak meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik yang didalamnya terdapat hubungan kerja harmonis antar departemen diluar maupun didalam perusahaan dan suasana kerja yang baik belum terbukti secara signifikan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muarief (2019) lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang mencakup pengambilan keputusan dan hubungan kerja dengan bawahan adalah upaya daya tarik terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif dengan semangat kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan suasana kerja dan hubungan kerja antar rekan kerja maupun dengan atasan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hal ini maka dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik yang diberikan dapat menaikkan atau menurunkan kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton Lampung Selatan.