

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Yang dimaksud dengan mendeskripsikan data adalah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Dalam deskripsi data ini, saya mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap 30 karyawan D'mermaid Tirtayasa. Adapun gambaran mengenai sampel penelitian ini dapat dilihat tabel berikut:

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasae (%)
1	Laki-laki	22	73,3%
2	Perempuan	8	26,7%
	Jumlah	30	100

*Sumber: Data D'mermaid Tirtayasa diolah 2018* Berdasarkan tabel

4.1 Karakteristik jenis kelamin karyawan D'mermaid Tirtayasa didominasi oleh laki-laki sebanyak 22 orang atau 73,3%.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentasae (%)
1	21-30 tahun	15	50%
2	31-40 tahun	11	36,7%
3	41-50 tahun	4	13,3%
Jumlah		30	100

*Sumber: Data D'mermaid Tirtayasa diolah 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik pendidikan karyawan D'mermaid Tirtayasa didominasi oleh usia 21-30 tahun 15 orang atau 50%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentasae (%)
1	SD	3	10
2	SMP	3	10
3	SMA	23	76,7
4	SARJANA	1	3,3
Jumlah		30	100

*Sumber: Data D'mermaid Tirtayasa diolah 2018*

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik pendidikan karyawan D'mermaid Tirtayasa didominasi oleh SMA 23 orang atau 76,7%.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil Jawaban responden tentang variabel gaji karyawan yang disebarkan kepada 30 sampel adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		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	19	63,3	9	30	2	6,7	0	0	0	0
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0
3	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya	19	63,3	10	33,3	1	3,3	0	0	0	0
4	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	16	53,3	10	33,3	4	13,3	0	0	0	0
5	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	12	40	16	53,3	1	3,3	1	3,3	0	0
6	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi	11	36,1	12	40	3	10	4	13,3	0	0

*Sumber: Data Primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) yang diajukan kepada 30 responden, pertanyaan satu mengenai saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu mendapatkan respon tertinggi sebesar 19 orang atau 63,3%. Sedangkan pertanyaan enam mengenai pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi mendapatkan respon paling sedikit sebesar 11 orang atau 36,1%.

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidangnya pekerjaan memadai/baik	9	30	21	70	0	0	0	0	0	0
2	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan	9	30	21	90	0	0	0	0	0	0
3	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis	4	13,3	18	60	7	23,3	1	3,3	0	0
4	Saya dan karyawan lain saling menghormati	6	20	22	73,3	2	6,7	0	0	0	0
5	Fasilitas musholla yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah	5	16,7	23	76,7	2	6,7	0	0	0	0
6	Mesin dan peralatan kerja	8	26,7	21	70	0	0	1	3,3	0	0

---

	yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja										
7	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	11	36,7	18	60	1	3,3	0	0	0	0
8	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	6	20	23	76,7	1	3,3	0	0	0	0
9	Keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin	13	43,3	16	53,3	2	3,3	0	0	0	0
10	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja	12	40	12	40	6	20	0	0	0	0

---

*Sumber: Data Primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yang diajukan kepada 30 responden, pertanyaan sembilan mengenai Keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin mendapatkan respon tertinggi sebesar 13 orang atau 43,3%. Sedangkan pertanyaan tiga mengenai hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis mendapatkan respon paling sedikit sebesar 4 orang atau 13,3%.

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa dibayar cukup adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0
2	Kesempatan untuk saya memperoleh promosi jabatan sangat kecil.	13	43,3	16	53,3	1	3,3	0	0	0	0
3	Supervisor saya cukup kompeten dalam melakukan tugasnya.	8	26,7	12	40	7	23,3	2	6,7	1	3,3
4	Tunjangan yang kami peroleh sebaik yang ditawarkan kebanyakan organisasi/perusahaan lainnya.	9	30	16	53,3	5	16,7	0	0	0	0
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya memperoleh penghargaan/pujian yang seharusnya saya peroleh.	8	26,7	18	60	4	13,3	0	0	0	0
6	Banyak aturan dan prosedur yang membuat tugas menjadi sulit.	9	30	20	66,7	1	3,3	0	0	0	0

7	Saya menyukai rekan yang bekerja bersama saya.	15	50	15	0	0	0	0	0	0	0
8	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0
9	Komunikasi terjalin baik di dalam organisasi/perusahaan ini.	12	40	16	53,3	1	3,3	1	3,3	0	0

*Sumber: Data Primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) yang diajukan kepada 30 responden, pertanyaan tujuh mengenai saya menyukai rekan yang bekerja bersama saya mendapatkan respon tertinggi sebesar 15 orang atau 50%. Sedangkan pertanyaan tiga dan 5 mengenai supervisor saya cukup kompeten dalam melakukan tugasnya dan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya memperoleh penghargaan/pujian yang seharusnya saya peroleh mendapatkan respon paling sedikit sebesar 8 orang atau 26,7%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah Variabel Kepuasan Kerja. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas.

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari persyaratan yang diteliti. Untuk mengukur Validitas digunakan nilai korelasi *product moment*. Jika korelasi *product moment* antara masing-masing butir pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari  $r_{Tabel}$ , maka item pertanyaan tersebut valid, sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari  $r_{Tabel}$ , maka item pertanyaan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan SPSS 20.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

<b>Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pertanyaan 1	0,463	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,613	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,651	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,894	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,772	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 6	0,862	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber: Data Primer diolah 2018*

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) didapatkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sudah valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

<b>Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pertanyaan 1	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,664	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,587	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pertanyaan 5	0,742	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 6	0,667	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 7	0,657	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 8	0,711	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 9	0,463	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 10	0,496	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

*Sumber: Data Primer diolah 2018*

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) didapatkan nilai  $r_{Hitung}$  lebih besar dari  $r_{Tabel}$  . Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sudah valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

<b>Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pertanyaan 1	0,710	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,674	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,787	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,781	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,764	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 6	0,635	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 7	0,645	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 8	0,780	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pertanyaan 9	0,553	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

*Sumber: Data Primer diolah 2018*

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) didapatkan nilai  $r_{Hitung}$  lebih besar dari  $r_{Tabel}$ . Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sudah valid.

#### 4.2.1 Hasil Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh man keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach's alpha*. Selanjutnya dikonsultasikan dengan besarnya nilai interpretasi koefisien  $r$ . Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS 20.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's	Reliabilitas
Kompensasi ( $X_1$ )	0,806	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,820	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,860	Sangat Tinggi

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 di atas nilai cronbach's alpha sebesar 0,806 untuk kompensasi ( $X_1$ ) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,820 untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,860 untuk variabel kepuasan kerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang ada digunakan sudah linier atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunaan program SPSS 20.

Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika probabilitas (sig) < 0.05 (Alpha) maka Ho ditolak.  
Jika probabilitas (sig) > 0.05 (Alpha) maka Ho diterima.
2. Jika  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  maka Ho ditolak  
Jika  $F_{Hitung} < F_{Tabel}$  maka Ho diterima

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

No	Variabel	$F_{hitung}$	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Kompensasi ( $X_1$ )	1,668		0,05	Sig > Alpha	Linier
2	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	1,159	0,384	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari perhitungan signifikansi hubungan variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,166 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,384 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil dari keseluruhan variabel lebih dari nilai *alpha* yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolenieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolenieritas

dengan menggunakan metode regresi. Uji multikolenieritas pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 20.

Kriteria Pengujian:

1.  $H_0$  : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.  
 $H_a$  : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
 Jika  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
 Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statistic VIF</i>	Keterangan
	Kompensasi ( $X_1$ )	0,998	1,002	Tidak ada Multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,998	1,002	Tidak ada Multikolinieritas

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antarvariabel. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki  $VIF \leq 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variansi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan.

Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksiran menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel besar atau kecil dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat. Pendekatan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedistisitas, yaitu *Glejser Test*, yaitu metode pengujian yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas.

#### Kriteria Pengujian

1. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskaditas.
2. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskaditas.

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	T <sub>Hitung</sub>	Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,777	0,05	Bebas Gejala Heteroskaditas
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,768	0,05	Bebas Gejala Heteroskaditas

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t hitung kompensasi (X<sub>1</sub>) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskaditas dan nilai t hitung lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskaditas. Maka dapat disimpulkan ke dua variabel independen bebas dari gejala heteroskaditas.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat (Y) terhadap variabel (X) dengan rumus

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = kepuasan kerja  
 X<sub>1</sub> = kompensasi  
 X<sub>2</sub> = lingkungan kerja  
 A = konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

No	Model	B	Beta	Sig
1	Konstanta	21,013		0,016
2	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,897	0,680	0,000
3	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	-0,149	-0,130	0,362

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

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:

$$Y = 21,013 + 0,897 X_1 - 0,149 X_2$$

a. Koefisien konstanta Kepuasan Kerja (Y)

Konstanta sebesar 21,013 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja karyawan di sektor pariwisata Bandar Lampung sebesar 21,013 apabila Kompensasi, Lingkungan Kerja bernilai nol ( 0 )

b. Koefisien Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Koefisien regresi X<sub>1</sub> = 0,897 menyatakan bahwa setiap Kompensasi berkurang maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 8,97% .

c. Koefisien Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Koefisien regresi  $X_2 = 0,149$  menyatakan bahwa setiap Lingkungan Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja akan berkurang sebesar 1,49% .

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) merupakan faktor yang paling dominan 8,97% .

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Koefisien Regresi**

Nilai Korelasi	R Square ( $R^2$ )
0,686	0,471

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,686 yang artinya tingkat hubungan antara kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah positif. Nilai koefisien determinan R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,471 yang artinya bahwa kepuasan kerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,471 atau 47,1% dan sisanya 53,9% dipengaruhi variabel lain.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing independen variabelnya.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara

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

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

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Koefisien Regresi Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

<b>Model</b>	<b>T<sub>Hitung</sub></b>	<b>T<sub>Tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Sig</b>
Kompensasi (X1)	4,851	1,697	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Lingkungan Kerja (X2)	-0,926	1,697	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima dan Ha ditolak

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

**1. Kompensasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi kerja  $t_{hitung}$  4,851 >  $t_{tabel}$  1,697 yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Ho: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Ha: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja  $t_{hitung}$  -0,926 <  $t_{tabel}$  1,697 yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **4.6 Pembahasan**

Penelitian ini merupakan studi yang melakukan analisis untuk mengetahui pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) di Sektor Pariwisata Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh:

### **4.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Sektor Pariwisata Bandar Lampung**

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil kompensasi berpengaruh kepada kepuasan kerja sehingga semakin besar atau tidaknya kompensasi di Sektor Pariwisata maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sektor Pariwisata Bandar Lampung. Hal tersebut menyatakan jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya jika kompensasi menurun maka kepuasan kerja juga menurun. Hal ini didukung dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, semakin tercukupi kebutuhan fisiologis atau kebutuhan makanan, pakaian, kendaraan dan rumah maka semakin puas. Kompensasi di sektor pariwisata harus ditingkatkan dengan memberikan gaji setiap bulan tepat waktu, memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan, memberikan tunjangan hari raya setiap hari raya, memberikan jaminan kesehatan setiap karyawan, memberikan bonus pada karyawan bila melebihi target perusahaan dan memberikan penghargaan pada setiap karyawan yang berprestasi. Hal ini juga mendukung penelitian Rozzaid, Herlambang dan Devi (2015) bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Garsita (2016) bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Sektor Pariwisata Bandar Lampung**

Dari hasil pengujian didapat hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja sehingga semakin nyaman atau tidaknya

lingkungan kerja di Sektor Pariwisata maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sektor Pariwisata Bandar Lampung. Hal tersebut dikarenakan banyak karyawan yang bekerja diluar ruangan sehingga lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh bagi mereka hal tersebut ditunjukkan dengan jawaban responden yang paling tinggi keamanan dalam perusahaan sudah terjamin. Hal tersebut menyatakan semakin baik atau tidaknya lingkungan kerja di sektor pariwisata Bandar Lampung maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja di sektor pariwisata Bandar Lampung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bakotik dan Babic (2013) kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Lumentut, Dotulong, dan Lucky (2015) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.