

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel, dilihat dari karakteristik responden antara lain; Divisi, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Usia dan Pendidikan Terakhir menggunakan *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung yang berjumlah 41 orang responden adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarkan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

No.	Divisi	Jumlah	Persentase(%)
1.	Administrasi	9	22.0
2.	Akunting	5	12.2
3	Gudang	18	43.9
4	Marketing	9	22.0
Jumlah		41	100.0

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Divisi Administrasi sebanyak 9 orang dengan frekuensi (22.0%), Akunting sebanyak 5 orang, Gudang sebanyak 18 orang dan Marketing sebanyak 9 orang. Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Divisi

Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan divisi Gudang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	31	75.6
2.	Perempuan	10	24.4
Jumlah		41	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Laki – Laki sebanyak 31 orang dengan frekuensi (75.6%) dan Perempuan sebanyak 10 orang dengan frekuensi (24.4%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden jenis kelamin Laki - Laki.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	0 - 6 Bulan	9	22.0
2.	7 - 15 Bulan	19	46.3
3	>15 Bulan	13	31.7
Jumlah		41	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja 0 – 6 bulan sebanyak 9 orang dengan frekuensi (22.0%), 7 – 15 bulan sebanyak 19 orang dengan frekuensi (46.3%) dan > 15 bulan sebanyak 13 orang dengan frekuensi (31.7%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Masa Kerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden Masa Kerja 7 – 15 Bulan.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	17 – 30 Tahun	19	46.3
2.	31 – 40 Tahun	22	53.7
Jumlah		41	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia 17 – 30 tahun sebanyak 19 responden dengan persentase (46.3%), 31 – 40 tahun sebanyak 22 responden (53.7%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan usia Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden usia 31 – 40 tahun.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	18	43.9
2.	D3	16	39.0
3	S1	7	17.1
Jumlah		41	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 18 responden dengan persentase (43.9%), pendidikan D3 sebanyak 16 responden (39.0%) dan pendidikan S1 sebanyak 7 responden atau (17.1%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden pendidikan terakhir SMA.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Promosi Jabatan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada

Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 41 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan (X1)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kejujuran	1. Kejujuran menjadi prioritas utama dalam penilaian kerja karyawan	11	26.8	18	43.9	9	22.0	3	7.3	0	0.0
	2. Dalam bekerja saya memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan	9	22.0	21	51.2	10	24.4	1	2.4	0	0.0
Disiplin	3. Karyawan masuk kerja dan pulang kerja sesuai aturan yang berlaku diperusahaan	9	22.0	25	61.0	7	17.1	0	0.0	0	0.0
	4. Karyawan berpakaian dan bertingkah laku sesuai ketentuan perusahaan	11	26.8	25	61.0	5	12.2	0	0.0	0	0.0
Prestasi Kerja	5. Karyawan berinisiatif dalam menjalankan tugas yang diberikan	7	17.1	14	34.1	16	39.0	4	9.8	0	0.0
	6. Karyawan mempunyai tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik	18	43.9	14	34.1	7	17.1	2	4.9	0	0.0
Kerjasama	7. Memiliki hubungan yang dekat dengan atasan akan	10	24.4	19	46.3	9	22.0	3	7.3	0	0.0

	memudahkan saya dalam mendapatkan promosi jabatan										
	8. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja sesama karyawan baik	13	31.7	18	43.9	8	19.5	2	4.9	0	0.0
Kecakapan	9. Promosi jabatan berdasarkan kepercayaan terhadap kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas - tugasnya	10	24.4	18	43.9	12	29.3	1	2.4	0	0.0
	10. Kecakapan antara karyawan dan karyawan lain penting untuk hasil kerja yang baik	14	34.1	19	46.3	6	14.6	2	4.9	0	0.0
Loyalitas	11. Tingkat loyalitas karyawan akan berdampak pada kualitas hasil pekerjaan	23	56.1	15	36.6	3	7.3	0	0.0	0	0.0
	12. Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi karyawan	14	34.1	20	48.8	5	12.2	1	2.4	1	2.4
Kepemimpinan	13. Atasan selalu berusaha membina dan memotivasi kerja para karyawan	7	17.1	20	48.8	11	26.8	3	7.3	0	0.0
	14. Pemimpin selalu memberikan <i>Reward</i> untuk karyawan yang mendapatkan hasil puas	9	22.0	25	61.0	7	17.1	0	0.0	0	0.0

Pendidikan	15. Saya memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan	14	34.1	19	46.3	7	17.1	1	2.4	0	0.0
	16. Tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	8	19.5	17	41.5	12	29.3	4	9.8	0	0.0
Komunikatif	17. Kemampuan bergaul dengan orang lain dalma bekerja dapat menjadi pertimbangan promosi jabatan	11	26.8	13	31.7	16	39.0	1	2.4	0	0.0
	18. Komunikasi karyawan antar pimpinan dan divisi lain sangat baik	11	26.8	18	43.9	10	24.4	2	4.9	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 11 yaitu “Tingkat loyalitas karyawan akan berdampak pada kualitas hasil pekerjaan” dengan jumlah responden sebanyak 23 responden atau 56.1% dan yang terkecil pada pernyataan 5 & 13 yaitu “Karyawan berinisiatif dalam menjalankan tugas yang diberikan” dan “Atasan selalu berusaha membina dan memotivasi kerja para karyawan” dengan jumlah 7 responden atau 17.1%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pencahayaannya	1. Penerangan cahaya di tempat kerja sangat baik sehingga membuat kerja menjadi efektif	9	22.0	19	46.3	10	24.4	3	7.3	0	0.0
	2. Cahaya lampu penerangan diseluruh lingkungan sangat diperhatikan perusahaan	10	24.4	23	56.1	6	14.6	2	4.9	0	0.0
Suhu udara	3. Pengaturan suhu ditempat kerja sudah ditentukan dengan tepat sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja	9	22.0	18	43.9	11	26.8	3	7.3	0	0.0
	4. Sirkulasi udara yang terdapat ditempat kerja cukup baik sehingga membuat kerja menjadi efektif	11	26.8	22	53.7	6	14.6	2	4.9	0	0.0
Kebisingan	5. Suara bising dari kendaraan yang keluar masuk untuk melakukan bongkar muat mengganggu aktivitas dan pendengaran karyawan dalam bekerja.	12	29.3	25	61.0	4	9.8	0	0.0	0	0.0
	6. Kegiatan dilingkungan kerja bagian bongkar muat menimbulkan suara bising.	11	26.8	26	63.4	4	9.8	0	0.0	0	0.0
Tata Ruang	7. Ruang kerja saya mempunyai tata letak yang rapi	12	29.3	22	53.7	6	14.6	1	2.4	0	0.0
	8. Jarak antara karyawan dengan karyawan lain cukup renggang	6	14.6	18	43.9	13	31.7	4	9.8	0	0.0

	sehingga pergerakan cukup luas										
--	--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 & 7, yaitu “Suara bising dari kendaraan yang keluar masuk untuk melakukan bongkar muat mengganggu aktivitas dan pendengaran karyawan dalam bekerja. ” dan “Ruangan kerja saya mempunyai tata letak yang rapi” Dengan jumlah responden sebanyak 12 atau 29.3% dan yang terkecil pada pernyataan 8 “Jarak antara karyawan dengan karyawan lain cukup renggang sehingga pergerakan cukup luas” dengan jumlah 6 atau 14.6%.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Job Descriptive Index	1. Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar	9	22.0	25	61.0	7	17.1	0	0.0	0	0.0
	2. Karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	11	26.8	25	61.0	5	12.2	0	0.0	0	0.0
Kualitas Supervise	3. Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja	7	17.1	14	34.1	16	39.0	4	9.8	0	0.0
	4. Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan	18	43.9	14	34.1	7	17.1	2	4.9	0	0.0
Hubungan Dengan Rekan Kerja	5. Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja	10	24.4	19	46.3	9	22.0	3	7.3	0	0.0

	6. Kekeluargaan terjalin dilingkungan tempat kerja	11	26.8	22	53.7	6	14.6	2	4.9	0	0.0
Kesempatan Promosi	7. Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan	12	29.3	25	61.0	4	9.8	0	0.0	0	0.0
	8. Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan	11	26.8	26	63.4	4	9.8	0	0.0	0	0.0
Pembayaran Upah/gaji	9. Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan	7	17.1	20	48.8	11	26.8	3	7.3	0	0.0
	10. Karyawan mendapatkan gaji yang adil	9	22.0	25	61.0	7	17.1	0	0.0	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu “Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan” Dengan jumlah responden sebanyak 18 atau 43.9% dan yang terkecil pada pernyataan 3 & 9 “Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja” dan “Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan” dengan jumlah 7 atau 17.1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,582	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,656	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,712	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,547	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,632	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,402	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,644	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,526	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,467	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,330	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,517	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,571	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,685	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,712	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,675	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,582	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0,516	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 18	0,714	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Promosi Jabatan (X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 18 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,714 dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 10 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,330. Dapat disimpulkan bahwa data - data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Promosi Jabatan (X1), bahwa dari 18 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,733	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,838	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,683	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,838	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,733	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,706	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,680	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,356	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 8 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,838 pada pernyataan 2 & 4. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 8 dengan nilai 0,356. Dapat disimpulkan bahwa data - data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor - faktor tentang variabel Lingkungan Kerja (X2), bahwa dari 8 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,771	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,543	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,583	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,514	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,658	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,636	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,628	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,633	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 9	0,626	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,771	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,771 pada pernyataan 1 & 10. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 4 dengan nilai 0,514. Dapat disimpulkan bahwa data - data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kepuasan Kerja (Y), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk 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. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 41 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,747	0,747 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,769	0,769 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,754	0,754 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,747 untuk variabel Promosi Jabatan (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,769 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,754 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan – pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS versi 20.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,857	0.05	$0,857 > 0,05$	Normalitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,373	0.05	$0,373 > 0,05$	Normalitas
Kepuasan Kerja (Y)	0,556	0,05	$0,556 > 0,05$	Normalitas

Sumber : data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Promosi Jabatan 0.857 lebih besar dari 0.05 , variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,373 lebih besar dari 0,05 dan Variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,556 lebih besar dari 0,05, yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Promosi Jabatan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0.344	0.05	$0.344 > 0,05$	Linear
Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0.365	0.05	$0.365 > 0,05$	Linear

Sumber diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Promosi Jabatan (X1) diperoleh nilai sig sebesar $0.344 > 0.05$ (Alpha), Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai sig sebesar $0.365 > 0.05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Promosi Jabatan (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

4.3.3 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.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	1.682	10	$1.682 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	1.682	10	$1.682 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Promosi Jabatan $VIF = 1.682 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas, Lingkungan Kerja Fisik nilai $VIF 1.682 \leq 10$ maka tidak ada gejala Multikolinieritas. Dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 41 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.4 Metode 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 (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Promosi Jabatan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Tabel 4.16 Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Promosi Jabatan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.939	0.881

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.939 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.881 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Promosi Jabatan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2)Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung sebesar 88.1% sangat kuat sisanya 11.9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	0.969	2.346
Promosi Jabatan	0.409	0.040
Lingkungan Kerja Fisik	0.307	0.080

Sumber : Data diolah,2022

Variabel dependen pada regresi ini adalah Kepuasan Kerja (Y), sedangkan variabel independen adalah Promosi Jabatan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

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

$$Y = 0.969 + 0.409X_1 + 0.307X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0.969 artinya jika variable Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan bernilai 0, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.969.
2. Nilai koefisien Promosi Jabatan adalah 0.409 artinya setiap Kenaikan Promosi Jabatan akan Meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.409.
3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja adalah 0.307 artinya setiap Kenaikan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.307.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya

pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai Sig > Alpha maka Ho ditolak
- b. Jika nilai Sig < Alpha maka Ho diterima

Hipotesis I : Promosi Jabatan (X₁) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

- Ho = Promosi Jabatan (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung
- Ha = Promosi Jabatan (X₁) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Hipotesis II : Lingkungan Kerja Fisik (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

- Ho = Lingkungan Kerja Fisik (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung
- Ha = Lingkungan Kerja Fisik (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Promosi Jabatan (X ₁)	0.000	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0.000	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data diolah, 2022

1. Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Promosi Jabatan (X1) sig sebesar 0,000 sedangkan dengan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,000 < 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Promosi Jabatan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.
2. Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sig sebesar 0,000 sedangkan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,000 < 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

4.5.2 Uji F

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

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka Ho diterima dan Ho ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db1=k$ dan $db2 =n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka Ho ditolak
 - b. Jika nilai sig $>$ 0,05 maka Ho diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Hipotesis I : Promosi Jabatan (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Ho = Promosi Jabatan (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Ha = Promosi Jabatan (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Tabel 4.19 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alp ha	Kondisi	Keterangan
Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji F diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,000 sedangkan $\alpha=0,05$. Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh Promosi Jabatan dan lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0,881 menunjukkan Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Promosi Jabatan dan Lingkungan kerja pada Karyawan PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung sebesar 88,1% sedangkan sisanya 11.9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Promosi Jabatan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Promosi Jabatan (X_1). kesimpulan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung. Perusahaan harus terus meningkatkan *Reward – Reward* dan promosi jabatan kepada Karyawan untuk meningkatkan semangat karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan agar karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang mereka lakukan dan menguntungkan untuk instansi tersebut. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Promosi Jabatan dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kepuasan Kerja pada PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Hal tersebut didukung dengan teori Menurut Pandi Afandi (2016) Promosi jabatan adalah pimpinan menaikan jabatan karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2005) dalam Heriswanto (2021) adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, disbanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain, Fathoni (2006) dalam Subandi (2019). Menurut Desmawaty Hasibuan (2018) Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksana tugas-tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya. Sistem dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂). kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan tentram dengan pencahayaan yang memadai, tata letak barang diruangan kerja dan udara yang masuk didalem ruangan merasa nyaman sehingga karyawan merasa puas dengan keadaan pekerjaan dan meningkatkan hasil. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja Fisik dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kepuasan Kerja pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Hal tersebut didukung dengan teori Menurut (Asmiyati *et al*, 2020) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Taufik *et al* (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi/perusahaan, serta memiliki efek pada pekerja dalam melangsungkan tugas yang dibebankan terhadapnya. Menurut (Marzuqi, 2021) Lingkungan kerja ialah suatu hal yang berada di sekeliling pekerja, di mana akan memberikan dampak dalam menjalankan pekerjaannya, diantaranya berupa temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, suara bising, kebersihan, dan kelengkapan alat kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen dari dalam organisasi dan dari luar organisasi yang mempengaruhi organisasi dan merupakan komponen yang dapat dikendalikan dan sebagai komponen yang tidak dapat dikendalikan (Antari & Suwandana, 2016)

4.6.3 Pengaruh Promosi Jabatan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan

didalam penelitian ini bahwa Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung. Perusahaan harus memberikan Promosi jabatan kepada karyawan karna itu penting yang dapat di gunakan untuk menilai kualitas karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Karyawan harus memiliki sikap yang loyalitas pada organisasi dan karyawan mampu menjaga ruang lingkup kerja baik secara fisik maupun non fisik sehingga bekerja menjadi nyaman dan tenang dan menghasilkan yang baik. keberhasilan serta kemajuan yang menjadi tujuan suatu perusahaan sehingga menjadi keberhasilan bagi perusahaan dan seluruh karyawan yang terlibat dalam berorganisasi.

Hal tersebut didukung dengan teori menurut Aditya et (2021) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Menurut Setiyanto & Hidayati (2017) Individu cenderung lebih puas jika kinerjanya dihargai dan diapresiasi oleh perusahaannya selain menumbuhkan motivasi, penghargaan juga akan membuat karyawan merasa bahwa kinerjanya dibutuhkan. Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya (Ningsih, 2020).