

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mondrian, peneliti mendapatkan data sebagaimana tersebut dalam lampiran skripsi ini.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada para Karyawan PT Mondrian. Jawaban atas pertanyaan tersebut dapat diuraikan dalam analisis sebagai berikut :

1. Penentuan jumlah sample/sampling atau penentuan jumlah responden

Penentuan jumlah sample ini sebenarnya dapat dilakukan dengan rumus :

$$n = \frac{NZ^2S^2}{Nd^2 + Z^2S^2}$$

N : Populasi

Z : Derajat kepercayaan yang diinginkan, misalnya 95%

d : penyimpangan maksimum dari data (ditentukan sendiri)

S² : variance

Dari perhitungan maka peneliti menentukan responden sebanyak 40 responden dengan penyebaran kuisisioner secara acak dan diharapkan mewakili seluruh populasi karyawan PT Mondrian.

2. Karakteristik responden

Data atas pengisian responden yang berhasil dikumpulkan menunjukkan karakteristik sebagai berikut :

a. Berdasarkan Usia

< 35 tahun : 14 orang

> 36 tahun : 26 orang

b. Berdasarkan Tingkat pendidikan

SLTA : 25 Orang

Diploma/Sarjana : 15 Orang

c. Data Empiris

Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner terurai sebagai berikut :

a. Pertanyaan tentang Variabel Kompensasi

1) Tentang Besaran kompensasi financial yang diterima,

Table 5. 1 : Sikap responden terhadap pertanyaan tentang Besaran finansial

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %
Setuju	4	31	77,5 %
Sangat Setuju	5	9	22,5 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa besaran kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai yaitu sebanyak 77,5 % menjawab setuju dan 22,5 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan

tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 2) Tentang Besaran kompensasi financial penunjang yang diterima,

Table 5. 2 : Sikap responden terhadap pertanyaan tentang financial penunjang

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %
Setuju	4	31	77,5 %
Sangat Setuju	5	9	22,5 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa besaran kompensasi financial penunjang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai yaitu sebanyak 77,5 % menjawab setuju dan 22,5 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 3) Tentang kompensasi non financial penunjang yang diterima,

Table 5. 3 : Sikap responden terhadap pertanyaan tentang financial non finansial

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %
Setuju	4	23	57,5 %
Sangat Setuju	5	17	42,5 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa besaran kompensasi non financial mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai yaitu sebanyak 57,5 % menjawab setuju dan 42,5 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4) Tentang Proses pemberian kompensasi,

Table 5. 4 : Sikap responden terhadap pertanyaan tentang Proses pemberian kompensasi

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %
Setuju	4	16	40 %
Sangat Setuju	5	24	60 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa besaran Proses pemberian kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai yaitu sebanyak 40 % menjawab setuju dan 60 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena selisih/perbedaan adalah nol atau tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Pertanyaan tentang Variabel Lingkungan

1) Tentang Rekan kerja yang selalu mendukung pekerjaan,

Table 5. 5 : Sikap responden terhadap pertanyaan tentang rekan kerja yang selalu mendukung pekerjaan

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %
Setuju	4	40	100 %
Sangat Setuju	5	0	0 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa Rekan kerja yang selalu mendukung pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai atau 100 % menjawab setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2) Tentang keadaan fisik, suasana lingkungan pekerjaan,

Table 5. 6 : Sikap keadaan fisik, suasana lingkungan pekerjaan,

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	1	2.5%
Setuju	4	2	70 %
Sangat Setuju	5	11	27,5 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa keadaan fisik, suasana lingkungan pekerjaan, mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan pegawai menjawab biasa sebanyak 1 orang atau 2,5 % sedang lainnya sebanyak 70 % menjawab setuju dan 22,5 %

menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kecenderungan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena hanya sedikit selisih antara yang menjawab biasa dengan jawaban setuju/sangat setuju. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3) Tentang lingkungan peralatan kerja yang mendukung,

Table 5.7 : Sikap responden terhadap pertanyaan tentang peralatan kerja yang mendukung

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %
Setuju	4	25	62,5 %
Sangat Setuju	5	15	37,5 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa lingkungan peralatan kerja yang mendukung mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai yaitu sebanyak 62,5 % menjawab setuju dan 37,5 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4) Tentang kebijakan pimpinan yang mendukung

Table 5.8 : Sikap responden terhadap pertanyaan kebijakan pimpinan yang mendukung

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %
Setuju	4	8	20 %
Sangat Setuju	5	32	80 %

Jumlah		40	100%
---------------	--	----	------

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa kebijakan pimpinan yang mendukung mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai yaitu sebanyak 20 % menjawab setuju dan 80 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Pertanyaan tentang Variabel Budaya Kerja/ Organisasi

1) Tentang budaya kesehatan dan keselamatan kerja

Table 5. 9 : Sikap responden terhadap pertanyaan tentang budaya kesehatan dan keselamatan kerja

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	1	2,5 %
Setuju	4	30	75 %
Sangat Setuju	5	9	22,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa budaya kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan sebagian besar pegawai atau 75 % menjawab setuju dan 22,5 % menjawab sangat setuju Hanya seorang yang memilih opsi jawaban biasa sedang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

2) Tentang budaya organisasi yang menghargai cara bekerja yang lebih baik

Table 5. 10 : Sikap responden terhadap budaya organisasi yang menghargai kerjai cara bekerja yang lebih baik

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0%
Setuju	4	34	85%
Sangat Setuju	5	6	15 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa budaya organisasi yang hargai cara bekerja yang lebih baik mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan pegawai menjawab setuju sebanyak 85 % dan 22,5 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kecenderungan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena responden tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3) Tentang budaya kedisiplinan seluruh unsur dalam organisasi

Table 5. 11 : Sikap responden terhadap pertanyaan tentang budaya kedisiplinan seluruh unsur dalam organisasi

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %
Setuju	4	15	37,5 %
Sangat Setuju	5	25	62,5 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa budaya kedisiplinan seluruh unsur dalam organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hal

tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai yaitu sebanyak 37,5 % menjawab setuju dan 62,5 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 4) Tentang kebijakan pimpinan yang mendukung iklim kerja mendukung

Table 5. 12 : Sikap responden terhadap pertanyaan iklim kerja mendukung

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %
Setuju	4	10	25 %
Sangat Setuju	5	30	75 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

- 5) Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa iklim kerja mendukung mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai yaitu sebanyak 25 % menjawab setuju dan 75 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

d. Pertanyaan tentang Kepuasan Kerja

- 1) Tentang kepuasan kerja karena hasil kerja yang diperoleh

Table 5. 9 : Sikap responden terhadap pertanyaan tentang kepuasan kerja karena hasil kerja yang diperoleh

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %

Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	2,5 %
Setuju	4	10	25 %
Sangat Setuju	5	30	75%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa kepuasan kerja karena hasil kerja yang diperoleh berderajat tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan sebagian besar pegawai atau 25% menjawab setuju dan 75 % menjawab sangat setuju Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 2) Tentang kepuasan kerja karena menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sudah sesuai dengan standar

Table 5. 10 : Sikap responden terhadap kepuasan kerja karena menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sudah sesuai dengan standar

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0%
Setuju	4	12	30%
Sangat Setuju	5	28	70 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa kepuasan kerja karena menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sudah sesuai dengan standar memiliki derajat tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan pegawai menjawab setuju sebanyak 30 % dan 70 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan

kecenderungan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena responden tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 3) Tentang kepuasan kerja karena karena Anda merasa sudah melakukan hal tepat baik waktu ataupun sasaran

Table 5. 11 : Sikap responden terhadap pertanyaan tentang kepuasan kerja karena karena Anda merasa sudah melakukan hal tepat baik waktu ataupun sasaran

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %
Setuju	4	6	15 %
Sangat Setuju	5	34	85 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa kepuasan kerja karena karena Anda merasa sudah melakukan hal tepat baik waktu ataupun sasaran memiliki derajat tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai yaitu sebanyak 15 % menjawab setuju dan 85 % menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 4) Tentang kepuasan kerja karena karena bisa mengikuti irama dan budaya kerja

Table 5. 12 : Sikap responden terhadap pertanyaan kepuasan kerja karena karena bisa mengikuti irama dan budaya kerja

Sikap Responden	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0 %
Biasa	3	0	0 %

Setuju	4	4	10 %
Sangat Setuju	5	36	90 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer

Secara umum dapat ditarik gambaran bahwa kepuasan kerja karena karena bisa mengikuti irama dan budaya kerja berdrajat tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua pegawai yaitu sebanyak 10 % menjawab setuju dan 90% menjawab sangat setuju. Jumlah ini sekaligus juga menunjukkan kemutlakan alasan tersebut menjadi pilihan responden karena tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

B. Hipotesis Mayor dan Hipotesis Minor

Dalam penelitian selalu dikenal adanya hipotesis. Untuk mencapai tujuan penelitian, maka peneliti mengajukan hipotesis mayor dan hipotesis minor. Masing-masing hipotesis tersebut masih dibagi lagi dalam hipotesis nol (nol hipotesis sebagai ingkaran hipotesis yang diajukan) dan hipotesis alternatif yang berarti sebaliknya dari hipotesis nol. Secara lengkap dijabarkan sebagai berikut :

1. Hipotesis Mayor yang diajukan adalah : Diduga faktor-faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian.

Hipotesis nol dan Hipotesis alternatif yang diajukan adalah :

- a. H₀ : Diduga faktor-faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian.

- b. H_a : Diduga faktor-faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian
2. Hipotesis Minor yang diajukan adalah : Diduga faktor-faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian.
 - a. H_0 : Diduga faktor-faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian
 - b. H_1 : Diduga faktor Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian
 - c. H_2 : Diduga faktor Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian.
 - d. H_3 : Diduga faktor Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian

C. Uji Data Penelitian

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dinyatakan baik/valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauhmana data terhimpun tidak menyimpang dari variabel yang dimaksud. Oleh karena itu untuk memperoleh instrumen yang valid dalam penelitian tersebut, sudah seharusnya peneliti bertindak hati-hati sejak awal menyusun pertanyaan-pertanyaan.

Untuk menguji validitas dengan langkah :

- Mencari koefisien korelasi product moment (**rho**) dengan rumus .

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

- Rho akan digunakan untuk mencari nilai angka yang disebut t hitung dengan rumus .

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- t hitung kemudian diuji dengan angka kritik yang dinamakan t table. Pencarian t table dengan penentuan derajat kepercayaan 95 % (alfa 0,05) serta degree of freedom dengan cara (n-2) pada pengujian satu sisi. Interpretasi dari perbandingan tersebut adalah jika $t_h > t$ tabel maka data adalah valid, demikian sebaliknya.

Perhitungan selengkapnya terdapat dalam lampiran. Adapun hasil pengujian validitas yang mempengaruhi kepuasan pelanggan diperoleh table :

Variabel	rho	th	tt	Arti
Kompensasi	0.699	6.02	1,66	Valid
Lingkungan kerja	0.543	3.99	1,66	Valid
Budaya kerja	0.547	4.03	1,66	Valid

Sumber : data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa data yang diambil dalam penelitian ini terbukti sah/valid ditunjukkan dengan t hitung yang lebih besar daripada t table.

2. Uji Reliabilitas

Pada tahap selanjutnya data diuji reliabilitas/tingkat keandalan data dengan prosedur :

- Mencari koefisien korelasi product moment (**rho**) dengan rumus .

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

- Rho akan digunakan untuk mencari nilai angka yang disebut r atau koefisien pada rumus spearman brown (**r**) .

$$\frac{2r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

- Interpretasi dari perhitungan ini adalah, Lingkungan kerja r berkisar antara 0 sampai 1. Semakin r mendekati 1 berarti semakin reliabel.

Uji terhadap keandalannya didapat table :

Variabel	rho	r	Arti
Kompensasi	0.699	0.82	Reliabel
Lingkungan kerja	0.543	0.74	Reliabel
Budaya kerja	0.547	0.707	Reliabel

Sumber : data primer diolah

Table di atas menunjukkan bahwa data yang diambil dalam penelitian ini reliable/nyata ditunjukkan dengan r spearman brown yang mendekati 1. Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah tingkat keandalan data penelitian, hasil rho (r) pada rumus Spearman Brown ini berkisar antara 0 sampai dengan 1. Jika r mendekati 1 maka korelasi yang didapatkan adalah kuat, demikian

sebaliknya. Rho ini kemudian digunakan untuk mencari uji reliabilitas data secara alfa cronbach dengan standar kereliabelan adalah jika r yang didapat antara 0,5 sampai dengan 0,99.

Dengan metode alfa cronbach, data hasil perhitungan tersebut selengkapnya adalah :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	40	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	4

Alfa yang didapat adalah 0,757 dengan demikian data yang diambil adalah reliabel/representatif untuk dilanjutkan tahap analisis berikutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dipergunakan dalam mendukung analisis regresi yang akan dilaksanakan untuk memenuhi prasyarat agar uji regresi terhindar dari kebiasaan penyebaran data. Model regresi yang diperoleh dari penggunaan metode kuadrat terkecil dinyatakan baik jika menghasilkan estimator yang tidak bias yang terbaik (best linear unbiased estimator). Ciri dari estimator yang tidak bias yang terbaik tersebut adalah :

- a. Nonmultikolinearitas; yaitu antar variabel independen tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna.
- b. Homokedastisitas; yaitu varians semua variabel konstan (sama).
- c. Non otokorelasi yaitu tidak terdapat pengaruh dari masing-masing variabel melalui tenggangwaktu (time lag)
- d. Nilai rata-rata kesalahan populasi pada model stokhastiknya sama dengan nol
- e. Variabel dependen bersifat nonstokastik yaitu nilainya konstan pada setiap kali percobaan yang diulang.
- f. Distribusi kesalahan (Standard error estimate) adalah normal.

Uji klasik ini dalam literatur terdapat enam uji tersebut, tetapi secara umum biasanya hanya dilakukan tiga uji penting saja. Dalam pembahasan kali ini penulis menyajikan empat uji asumsi klasik yang terpenting saja karena kedua uji yang lain hanya memiliki sedikit pengaruh atau bahkan tidak berpengaruh terhadap pola perubahan variabel independen. Uji tersebut diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Multikolinearitas.

Uji ini membuktikan bahwa antar variabel independen memiliki tidak hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi mendekati 1).

Metode yang dilakukan untuk menguji adanya multikolinieritas ini dengan melihat *tolerance value* atau *Variance Inflation Factors (VIF)*. Ketentuan yang digunakan adalah batas *tolerance value* adalah 0,10 dan *Variance Inflation Factors (VIF)* adalah 10 (Hair, *et al.*,1998, p. 48). Jika nilai *tolerance value* di bawah 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* di atas 10 maka terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi

multikolinieritas ini dapat pula dilihat dari *condition index*. Nilai teoritis *condition index* adalah sebesar 20, jika lebih besar dari nilai tersebut maka diindikasikan terdapat multikolinieritas.

Tabel 5.18.
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients(a)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	.787	2.207		.356	.724	-3.690	5.263					
Kompensasi	.313	.119	.332	2.631	.012	.072	.553	.699	.402	.252	.575	1.740
Lingkungan	.353	.100	.398	3.521	.001	.149	.556	.543	.506	.337	.717	1.395
Budaya	.384	.105	.408	3.656	.001	.171	.597	.547	.520	.349	.734	1.362

a. Dependent Variable: Kepuasan

Collinearity Diagnostics(a)

Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
			(Constant)	Kompensasi	Lingkungan	Budaya
1	3.998	1.000	.00	.00	.00	.00
2	.001	56.923	.00	.00	.40	.31
3	.001	83.516	.42	.66	.01	.00
4	.000	109.310	.58	.34	.59	.69

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data primer diolah.

Dari Tabel 5.18. di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance value* semua variabel berada di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam persamaan regresi berganda.

Uji multikolinearitas yang kalin yang biasanya dilakukan adalah dengan analisis inter korelasi setiap variabel independen untuk menggambarkan hubungan antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya kolinearitas dalam model regresi linier berganda dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Menurut Gujarati (1995, p. 335) apabila koefisien korelasi berada diatas 0,80 berarti terjadi gejala multikolinearitas.

Pada Tabel 5.5. berikut ini akan ditampilkan korelasi antar masing-masing variabel bebas.

Tabel 5.19.
Koefisien Korelasi Masing-Masing Variabel Bebas
Coefficient Correlations(a)

Model			Budaya	Lingkungan	Kompensasi
1	Correlations	Budaya	1.000	.290	-.515
		Lingkungan	.290	1.000	-.532
		Kompensasi	-.515	-.532	1.000
	Covariances	Budaya	.011	.003	-.006
		Lingkungan	.003	.010	-.006
		Kompensasi	-.006	-.006	.014

a Dependent Variable: Kepuasan

Dari Tabel 5.19. di atas, tampak bahwa korelasi antara variabel-variabel bebas menunjukkan tidak adanya korelasi yang mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,80. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak *terdapat multikolinearitas* pada variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk membuktikan bahwa semua varians dalam model adalah tidak sama (konstan). Jika terjadi heterokedastisitas berarti penaksiran yang diperoleh tidak efisien baik dalam sampel besar atau kecil, walupun

penaksir(sampel) tersebut menunjukkan populasi (tidak bias) dan bertambahnya sampel akan mendekati nilai populasi, ini disebabkan nilai variansnya tidak minimum.

Dalam uji heteroskedastisitas dilakukan dengan rumus Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresi variabel-variabel bebas dalam persamaan regresi dengan nilai residual sebagai variabel terikatnya. Apabila hasilnya signifikan maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Gunawan Sumodiningrat, 1996, p. 271). Alternatif yang lain adalah melihat koefisien korelasi antara residual dan variabel bebas, heteroskedastisitas akan menjadi permasalahan bila koefisien korelasinya melebihi 0,8.

Tabel 5.3.
Hasil Uji Glejser

Coefficients(a)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	.787	2.207		.356	.724	-3.690	5.263					
Kompensasi	.313	.119	.332	2.631	.012	.072	.553	.699	.402	.252	.575	1.740
Lingkungan	.353	.100	.398	3.521	.001	.149	.556	.543	.506	.337	.717	1.395
Budaya	.384	.105	.408	3.656	.001	.171	.597	.547	.520	.349	.734	1.362

a. Dependent Variable: Kepuasan

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.9899	20.0566	19.2000	.46189	40
Residual	-.67241	.37680	.00000	.32343	40
Std. Predicted Value	-2.620	1.855	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.997	1.119	.000	.961	40

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data primer diolah.

Dari uji Glejser seperti yang terlihat pada Tabel 5.19. diketahui bahwa semua variabel bebas yang digunakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (*absolute error*). Ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas yang diteliti tersebut lebih besar dari 5%. Jumlah variabel bebas yang digunakan (*absolute error*) sebesar 0,549. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam persamaan regresi.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak atau dikatakan sebagai uji keselarasan data. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan **uji Kolmogorov-Smirnov (KS)** dua sisi.

Hipotesis untuk uji ini adalah

$H_0 : F(x) = F_0(x)$ diartikan sebagai distribusi frekuensi yang diwakili oleh sampel terdistribusi normal. Dengan $u = 202.91$ dan $t = 2.68$

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ diartikan sebagai distribusi frekuensi yang diwakili oleh sampel tidak terdistribusi normal.

Pada Tabel 5.20. berikut ini akan disajikan hasil uji Kolmogorov Smirnov satu arah.

Tabel 5.2.
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Lingkungan	Budaya	Kepuasan
N		40	40	40	40
Normal Parameters(a,b)	Mean	17.4750	17.4250	17.7250	19.2000
	Std. Deviation	.59861	.63599	.59861	.56387
Most Extreme Differences	Absolute	.311	.292	.327	.364

	Positive	.311	.273	.248	.364
	Negative	-.285	-.292	-.327	-.286
Kolmogorov-Smirnov Z		1.969	1.847	2.068	2.300
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001	.002	.000	.000

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah.

Standar yang dipakai adalah jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima, dan jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak.

Dari Tabel 5.20. tersebut di atas terlihat bahwa asymp.sig 2 tailed (asimtotoc Significance) memiliki nilai di bawah 0.05.

Selain itu dapat dilihat bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai Z dengan tingkat probabilitas yang lebih kecil dari 5% yang artinya bahwa nilai Z tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan data tidak normal ditolak Dengan demikian maka kesimpulan yang diambil adalah data terdistribusi secara normal.

b. Uji Otokorelasi.

Uji ini menggunakan rumus dari Durbin-waston. Uji ini menghindari agar varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasi.

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819(a)	.671	.644	.33664	1.699

a Predictors: (Constant), Budaya, Lingkungan, Kompensasi

b Dependent Variable: Kepuasan

dari table di atas terlihat bahwa angka D-B adalah 1.669. Sesuai dengan standard otokorelasi Dubin-waston, maka disimpulkan tidak ada otokorelasi,dengan demikian varians yang diambil dari sampel dapat mewakili populasi.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi berganda Secara Serempak

Uji yang dilakukan terhadap koefisien regresi secara serempak sering juga disebut dengan uji kemaknaan garis regresi. Regresi secara serempak ini membuktikan bahwa ketiga faktor yang diajukan yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian. Dari hasil uji statistik dengan metode regresi berganda dalam tabel Analisis of Variance (ANOVA) didapatkan hasil sebagaimana dalam lampiran. Rangkuman yang disajikan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2 : Rangkuman atas hasil olah data Hasil uji statistik dengan metode regresi berganda secara serempak antara masing-masing faktor :

Model Summary(b)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.819(a)	.671	.644	.33664	.671	24.474	3	36	.000

a Predictors: (Constant), Budaya, Lingkungan, Kompensasi

b Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : data Primer diolah

Untuk pencarian F tabel maka harus dicari alfa, dan (degree of freedom/derajat kebebasan) df pembilang serta df penyebut. Dengan penetapan level signifikansi 95 % maka ditentukan alfa sebesar 5 % atau 0,05. Penetapan df pembilang = k dan df penyebut = n-1-k.

Dari perhitungan di atas didapatkan F hitung sebesar 24.474 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,773. Uji F ini adalah uji pada satu sisi pada penggambaran kurva distribusi. Sehingga standar yang ditetapkan adalah jika F

hitung \geq f tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika F hitung $<$ f tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis Mayor yang terdiri atas Hipotesis nol dan Hipotesis alternatif yang diajukan :

- a. H_0 : Diduga faktor-faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian ditolak.
- b. H_a : Diduga faktor-faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian diterima

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga faktor-faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian

Nilai R Adjusted adalah sebesar 0,644 yang berarti bahwa secara serempak seluruh 64,4 % nilai kepuasan kerja karyawan PT Mondrian dijelaskan/dipengaruhi oleh faktor kompensasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi. Sedang sisanya yaitu sejumlah 35,6 % dipengaruhi/dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

2. Uji Regresi Berganda Secara parsial

Uji regresi secara parsial bertujuan mengetahui pola hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen secara individual otonom jika diasumsikan variabel independen yang lain tetap.

Coefficients(a)

	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	Correlations	Collinearity Statistics
--	-----------------------------	--------------	---	------	-------------------------------	--------------	-------------------------

			Coefficients									
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	.787	2.207		.356	.724	-3.690	5.263					
Kompensasi	.313	.119	.332	2.631	.012	.072	.553	.699	.402	.252	.575	1.740
Lingkungan	.353	.100	.398	3.521	.001	.149	.556	.543	.506	.337	.717	1.395
Budaya	.384	.105	.408	3.656	.001	.171	.597	.547	.520	.349	.734	1.362

a Dependent Variable: Kepuasan

Dari tabel di atas diketahui bahwa t hitung sebesar 2,631 untuk variabel Kompensasi, 3,521 untuk variabel lingkungan, dan 3,656 untuk variabel Budaya Organisasi. T tabel didapatkan dengan cara penentuan derajat kepercayaan terhadap estimasi sebesar 95 % sehingga didapat alfa sebesar 5% atau 0,05. Derajat kebebasan didapat dengan rumus $dk = n-1-k$. Setelah itu dilihat dalam tabel t untuk pengujian dua sisi. Disana didapatkan nilai t tabel sebagai Lingkungan kerja kriticalnya sebesar 2,021. Hipotesis Minor yang terdiri atas :

- H_0 : Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian .
- H_a : Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian.

Uji secara parsial ini adalah uji dua sisi pada penggambaran kurva distribusi proporsi, sehingga standar yang ditetapkan adalah jika t hitung $\geq t$ tabel atau t hitung $\leq -t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel atau $> -t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji hipotesis secara parsial ini melahirkan konklusi sebagai berikut :

- a. Untuk uji pada variabel Kompensasi didapat angka t hitung sebesar 2.631 yang berarti berada pada daerah tolak H_0 dan terima H_a . Dengan demikian H_0 yang berbunyi diduga faktor Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian ditolak, sehingga kesimpulan yang diambil adalah faktor Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mondrian jika variabel lain dianggap konstan .

Koefisien korelasi sebesar 0.332 berarti jika variabel Kompensasi berubah sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja karyawan PT Mondrian akan bertambah sebesar 33,2 % dengan asumsi variabel lain tetap.

- b. Untuk uji pada variabel Lingkungan kerja didapat angka t hitung sebesar 3.521 yang berarti berada pada daerah tolak H_0 dan terima H_a . Dengan demikian H_0 yang berbunyi diduga faktor Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian ditolak, sehingga kesimpulan yang diambil adalah faktor Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian. Koefisien korelasi parsial sebesar 0.398 berarti jika variabel Lingkungan kerja berubah sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian akan berubah sebesar 39,8 % dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Untuk uji pada variabel Budaya Organisasi didapat angka t hitung sebesar 3,656 yang berarti berada pada daerah tolak H_0 dan terima H_a . Dengan demikian H_0 yang berbunyi diduga faktor Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian ditolak. Kesimpulan yang diambil adalah faktor faktor Budaya Organisasi secara

parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian. Koefisien korelasi parsial sebesar 0,408 berarti jika variabel budaya organisasi berubah sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian akan berubah sebesar 40,8 & dengan asumsi variabel lain tetap.

E. Implementasi Manajemen

Setelah dilakukan penelitian, penyajian data dan analisa/uji hipotesis maka diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian terdiri atas 3 faktor meliputi Kompensasi, Lingkungan kerja, serta Budaya Organisasi. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Kompensasi

Secara parsial faktor ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian. Dengan demikian maka setiap perbaikan Kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian. Tentu saja ini dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain tetap konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa Karyawan PT Mondrian memperhatikan dan kuantitas kualitas kompensasi yang bagus.

2. Faktor Lingkungan kerja

Secara parsial faktor ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian. Sehingga setiap lingkungan kerja yang kondusif akan ditanggapi positif oleh Karyawan PT Mondrian. Untuk itu kebijakan strategi pengelolaan Lingkungan kerja secara lebih kondusif perlu digunakan.

3. Faktor Budaya Organisasi

Faktor ini secara parsial berpengaruh kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian. Perubahan Budaya Organisasi sebanyak satu satuan akan berpengaruh sebanyak 40,8 %, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain tetap konstan. Penciptaan Budaya Organisasi yang semakin menyenangkan dengan berbagai kebijakan personalia yang tepat diperkirakan mampu meningkatkan kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian.

4. Keempat faktor secara serempak

Jika secara serempak diuji, faktor Kompensasi, Lingkungan kerja, Budaya dan Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Mondrian. Dengan demikian maka setiap perubahan secara bersama-sama faktor Kompensasi, Lingkungan kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi akan berpengaruh terhadap penambahan kepuasan pegawai. Tentu saja ini dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain di luar ketiga faktor di atas tetap konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengambil kebijakan di bidang personalia masih memerlukan upaya dan terobosan lagi secara bersama-sama dalam penerapan kebijakan sehingga harapannya kinerja akan meningkat dan agar terjadi sinergi yang baik diantara masing-masing faktor dalam upaya menaikkan kepuasan kerja pegawai.

Melihat posisi kepersonaliaan di atas, serta dalam upaya peningkatan kepuasan kerja masih dimungkinkan penerapan strategi dan kebijakan personalia melalui Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi simultan.