

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa pada saat dilakukan penelitian. Responden yang menjadi objek penelitian ini berjumlah sebanyak 40 responden. Berdasarkan data dari 40 responden, melalui daftar pernyataan kuesioner karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Penggolongan ini dilakukan kepada responden bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

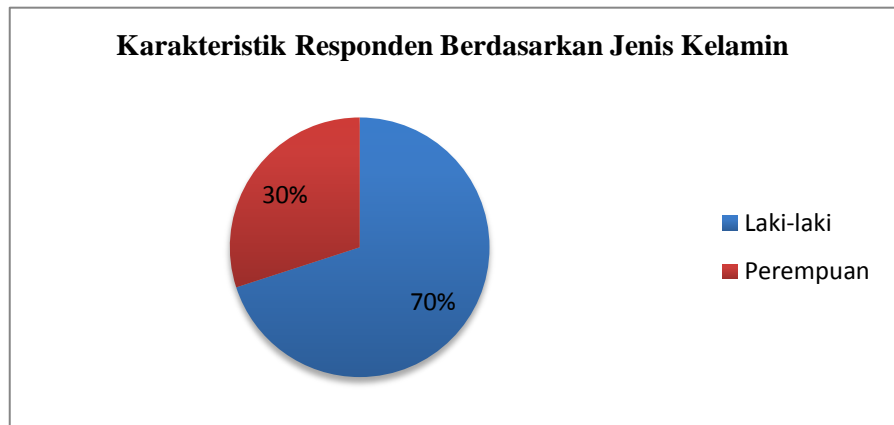
**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	28	70
Perempuan	12	30
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

**Gambar 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Berdasarkan Tabel dan gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 40 responden menunjukkan bahwa klasifikasi berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu 28 responden (70%), sedangkan perempuan hanya 12 (30%) dari total responden.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

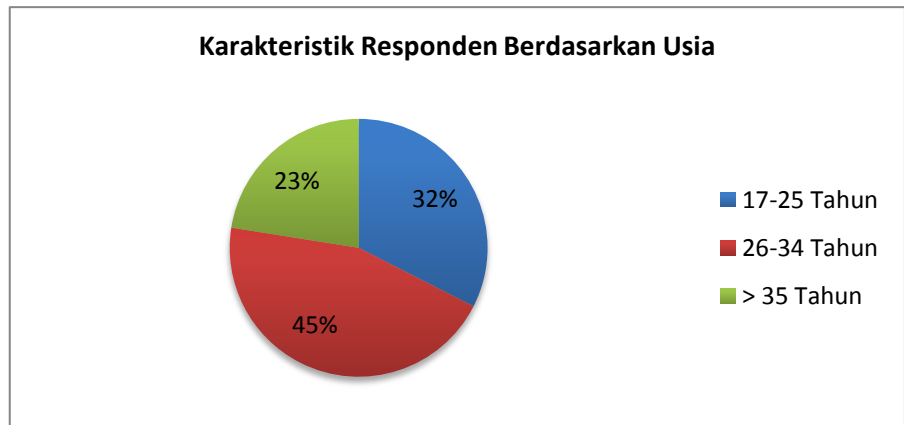
**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17-25 tahun	13	32
26-34 tahun	18	45
> 35 tahun	9	23
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Berdasarkan Tabe dan gamabr 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 40 responden menunjukkan bahwa klasifikasi berdasarkan usia yang paling banyak adalah usia 26-34 tahun sebanyak 18 responden (45%), sedangkan usia 17-25 tahun sebanyak 13 responden (32%) dan usia >35 tahun sebanyak 9 responden (23%)

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

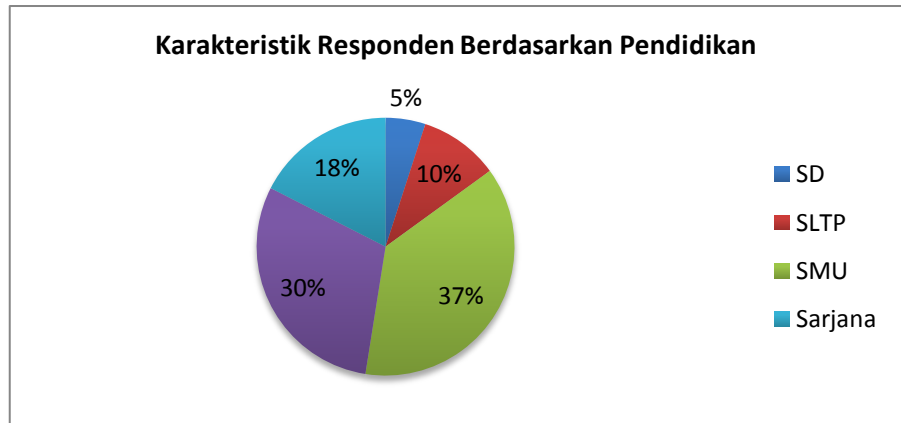
**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	2	5
SLTP	4	10
SMU	15	37
D3	12	30
Sarjana	7	18
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**



Berdasarkan Tabel dan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 40 responden menunjukkan bahwa klasifikasi berdasarkan pendidikan yang paling banyak adalah SMU sebanyak 15 responden (37%), sedangkan D3 sebanyak 12 responden (30%), Sarjana sebanyak 7 responden (18%), SLTP sebanyak 4 responden (10%) dan SD sebanyak 2 responden (5%).

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

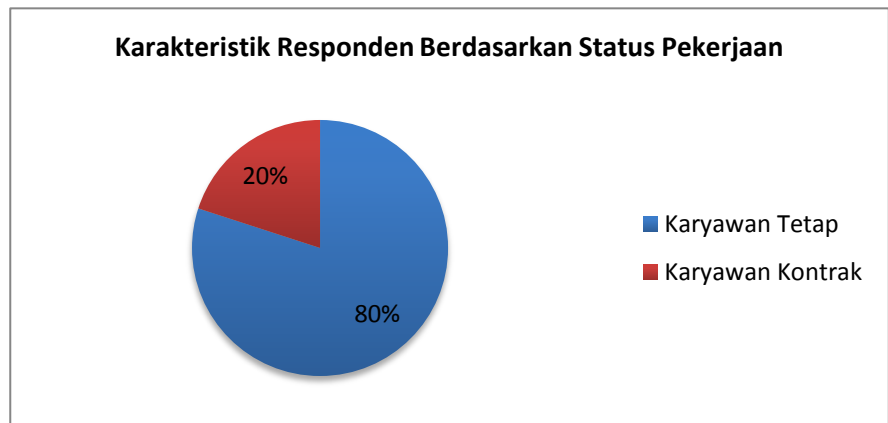
**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
Karyawan Tetap	32	80
Karyawan Kontrak	8	20
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa dari hasil penelitian terhadap 40 responden menunjukkan bahwa klasifikasi berdasarkan pekerjaan yang paling banyak adalah karyawan tetap sebanyak 32 responden (80%), sedangkan karyawan kontrak sebanyak 8 responden (20%),

## **B. Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

#### **a. Variabel Kondisi Kerja (X1)**

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,2638) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai  $r$  tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2 = 40 - 2 = 38$  sebesar 0,2638. Berikut hasil pengujian validitas pada variabel kondisi kerja (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja (X1)**

No	Keterangan	<i>Pearson Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,667	0,2638	Valid
2.	X1.2	0,636	0,2638	Valid
3.	X1.3	0,771	0,2638	Valid
4.	X1.4	0,720	0,2638	Valid
5.	X1.5	0,821	0,2638	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kondisi kerja dalam penelitian ini menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel (0,2638), artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid.

#### **b. Variabel Gaji (X2)**

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (0,2638) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2 = 40 - 2 = 38$  sebesar 0,2638. Berikut hasil pengujian validitas pada variabel Gaji (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Gaji (X2)**

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1.	X2.1	0,809	0,2638	Valid
2.	X2.2	0,848	0,2638	Valid
3.	X2.3	0,863	0,2638	Valid
4.	X2.4	0,843	0,2638	Valid
5.	X2.5	0,730	0,2638	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaji dalam penelitian ini menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel (0,2638), artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid.

**c. Variabel Komunikasi (X3)**

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (0,2638) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2 = 40 - 2 = 38$  sebesar 0,2638. Berikut hasil pengujian validitas pada variabel komunikasi (X3). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3)**

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1.	X3.1	0,335	0,2638	Valid
2.	X3.2	0,693	0,2638	Valid
3.	X3.3	0,748	0,2638	Valid
4.	X3.4	0,516	0,2638	Valid
5.	X3.5	0,632	0,2638	Valid
6.	X3.6	0,529	0,2638	Valid
7.	X3.7	0,725	0,2638	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi dalam penelitian ini menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,2638), artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid.

**d. Variabel Keamanan Kerja (X4)**

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,2638) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2 = 40 - 2 = 38$



sebesar 0,2638. Berikut hasil pengujian validitas pada variabel keamanan kerja (X4). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Keamanan Kerja (X4)**

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1.	X4.1	0,564	0,2638	Valid
2.	X4.2	0,717	0,2638	Valid
3.	X4.3	0,729	0,2638	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel keamanan kerja dalam penelitian ini menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel (0,2638), artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid.

**e. Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,2638) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2 = 40 - 2 = 38$  sebesar 0,2638. Berikut hasil pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

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

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1.	Y.1	0,698	0,2638	Valid
2.	Y.2	0,710	0,2638	Valid
3.	Y.3	0,773	0,2638	Valid
4.	Y.4	0,631	0,2638	Valid
5.	Y.5	0,771	0,2638	Valid
6.	Y.6	0,537	0,2638	Valid
7.	Y.7	0,740	0,2638	Valid
8.	Y.8	0,725	0,2638	Valid
9.	Y.9	0,667	0,2638	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai yang lebih besar dari  $r$  tabel (0,2638), artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi

yang digunakan lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1.	Kondisi Kerja (X1)	0,769	0,60	Reliabel
2.	Gaji (X2)	0,877	0,60	Reliabel
3.	Komunikasi (X3)	0,706	0,60	Reliabel
4.	Keamanan Kerja (X4)	0,697	0,60	Reliabel
5.	Kepuasan Kerja (Y)	0,863	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel kondisi kerja menghasilkan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar (0,769), variabel gaji menghasilkan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar (0,877), variabel komunikasi menghasilkan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar (0,706), variabel keamanan kerja menghasilkan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar (0,697) dan variabel kepuasan kerja menghasilkan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar (0,863). Hal ini berarti reliabilitas kelima variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka dapat dikatakan reliabel dan dapat dipercaya, serta memenuhi syarat sebagai tolak ukur untuk pengambilan data dalam penelitian ini.

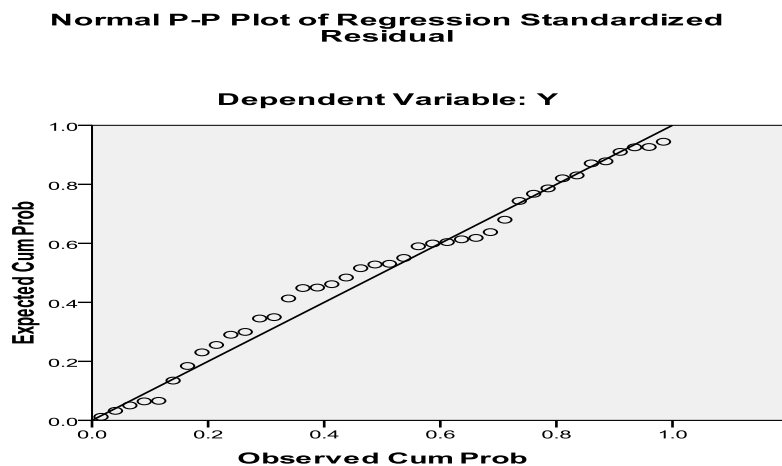
### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel terdistribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS versi 17 hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.11 berikut ini:

**Gambar 4.5**

**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

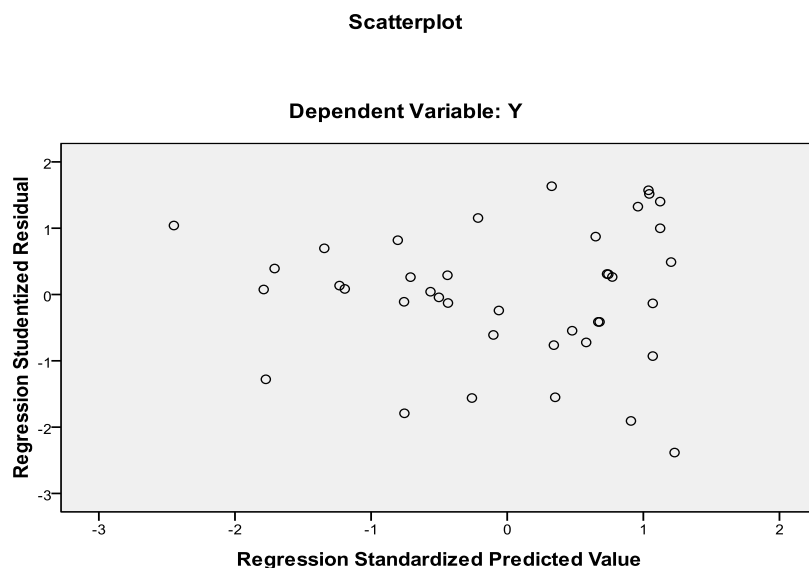
Berdasarkan Gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika p value  $> 0,05$  tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Gambar 4.6 menunjukkan grafik scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa nilai-nilai residual tersebar secara bebas dan tidak membentuk sebuah pola tertentu, selain itu semua nilai p value untuk semua variabel  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai  $Tolerance = 0,10$  sama dengan tingkat kolineritas 0,95.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.919	1.225		1.175	.020		
X1	.319	.289	.174	2.105	.003	.408	2.449
X2	.768	.228	.487	3.365	.002	.481	2.080
X3	.267	.177	.192	2.503	.002	.616	1.624
X4	.448	.399	.139	1.812	.004	.658	1.519

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel bebas yaitu Kondisi kerja, Gaji, Komunikasi, dan Keamanan kerja  $>$  dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF seluruh variabel

bebastersebut < dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas.

Berdasarkan hasil semua pengujian asumsi klasik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak memiliki masalah asumsi-asumsi dasar (asumsi klasik), sehingga model regresi ini dapat diajukan dalam pengujian hipotesis.

#### **d. Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linear. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dalam penelitian ini digunakan uji linearitas dengan *Test for linearity* atau perbandingan  $t$  dan  $r$  kuadrat, uji linearitas dilihat dari nilai *Sig. Linearity* dan *Sig Deviation from Linearity*. Jika nilai  $\text{Sig.} > \alpha = 0,05$  maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel Kondisi Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	347.792	7	49.685	4.950	.001
		Linearity	304.992	1	304.992	30.387	.000
		Deviation from Linearity	42.800	6	7.133	.711	.643
	Within Groups		321.183	32	10.037		
Total			668.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Dari hasil uji linieritas tabel 4.14 di atas adalah dapat dilihat dari kolom *deviation from linearity* dengan nilai sebesar 0,643. Maka nilai  $0,643 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel Gaji**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between	(Combined)	401.700	6	66.950	8.266	.000
	Groups	Linearity	358.988	1	358.988	44.324	.000
		Deviation from Linearity	42.711	5	8.542	1.055	.403
	Within Groups		267.275	33	8.099		



ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	401.700	6	66.950	8.266	.000
		Linearity	358.988	1	358.988	44.324	.000
		Deviation from Linearity	42.711	5	8.542	1.055	.403
	Within Groups		267.275	33	8.099		
Total			668.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Dari hasil uji linieritas tabel 4.15 di atas adalah dapat dilihat dari kolom *deviation from linearity* dengan nilai sebesar 0,403. Maka nilai  $0,403 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.16

### Hasil Uji Linieritas Variabel Komunikasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	266.258	10	26.626	1.917	.084
		Linearity	169.681	1	169.681	12.219	.002
		Deviation from Linearity	96.577	9	10.731	.773	.642
Within Groups			402.717	29	13.887		
Total			668.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Dari hasil uji linieritas tabel 4.16 di atas adalah dapat dilihat dari kolom *deviation from linearity* dengan nilai sebesar 0,642. Maka nilai  $0,642 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel Keamanan Kerja**

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between (Combined)	280.399	5	56.080	4.907	.002
Groups					
Linearity	197.575	1	197.575	17.288	.000
Deviation from Linearity	82.824	4	20.706	1.812	.149
Within Groups	388.576	34	11.429		
Total	668.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Dari hasil uji linieritas tabel 4.17 di atas adalah dapat dilihat dari kolom *deviation from linearity* dengan nilai sebesar 0,149. Maka nilai  $0,149 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kondisi kerja, gaji, komunikasi dan keamanan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.919	1.225		1.175	.020
	X1	.319	.289	.174	2.105	.003
	X2	.768	.228	.487	3.365	.002
	X3	.267	.177	.192	2.503	.002
	X4	.448	.399	.139	1.812	.004

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil analisis regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS Versi 22 yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2.919 + 0.319X1 + 0.768X2 + 0.267X3 + 0.448X4 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X1 = Kondisi kerja

X2 = Gaji

X3 = Komunikasi

X4 = Keamanan kerja

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat dijelaskan penjelasan sebagai berikut:

- a. Ketika variabel bebas (kondisi kerja, gaji, komunikasi, dan keamanan kerja) bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa bernilai sebesar

2.919.

- b. Nilai koefisien kondisi kerja sebesar 0,319 yang berarti setiap peningkatan kondisi kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa 1 (satu) skor akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa sebesar 0,319 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien gaji sebesar 0,768 yang berarti setiap peningkatan gaji karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa 1 (satu) skor akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa sebesar 0,768 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien komunikasi sebesar 0,267 yang berarti setiap peningkatan komunikasi karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa 1 (satu) skor akan meningkatkan kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa sebesar 0,267 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
- e. Nilai koefisien keamanan kerja sebesar 0,448 yang berarti setiap peningkatan keamanan kerja Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa 1 (satu) skor akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa sebesar 0,448 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

## **5. Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, digunakan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$ .

Maka cara yang dilakukan adalah: Bila (P-Value)  $< 0,05$  artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Bila (P-Value)  $> 0,05$  artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.919	1.225		1.175	.020
	X1	.319	.289	.174	2.105	.003
	X2	.768	.228	.487	3.365	.002
	X3	.267	.177	.192	2.503	.002
	X4	.448	.399	.139	1.812	.004

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Diketahui nilai t hitung pada variabel kondisi kerja adalah sebesar (2,105) dengan tingkat signifikansi sebesar (0,003). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $(2,105) > (1,690)$  dan nilai signifikansinya  $(0,003) < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini berarti variabel kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa.

- 2) Diketahui nilai  $t$  hitung pada variabel gaji adalah sebesar (3,365) dengan tingkat signifikansi sebesar (0,002). Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $(3,365) > (1,690)$  dan nilai signifikansinya  $(0,002) < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel gaji berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa.
- 3) Diketahui nilai  $t$  hitung pada variabel komunikasi adalah sebesar (2,503) dengan tingkat signifikansi sebesar (0,002). Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $(2,503) > (1,690)$  dan nilai signifikansinya  $(0,002) < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa.
- 4) Diketahui nilai  $t$  hitung pada variabel keamanan kerja adalah sebesar (1,812) dengan tingkat signifikansi sebesar (0,004). Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $(1,812) > (1,690)$  dan nilai signifikansinya  $(0,004) < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa.

#### **b. Uji F (Uji Simulatan)**

Uji statistik  $F$  dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hal ini

dapat dilihat dari nilai signifikan F yang dihasilkan dari perhitungan. Apabila nilai signifikan F < tingkat signifikan (0,05) maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependennya, sebaliknya jika nilai signifikan F > tingkat signifikan (0,05) maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependennya. Hasil uji signifikan F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Signifikan F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.704	4	108.176	16.025	.000 <sup>a</sup>
	Residual	236.271	35	6.751		
	Total	668.975	39			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

- 5) Berdasarkan hasil signifikan uji F yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa hasil uji F memiliki nilai signifikan  $0,000^a <$  dari nilai taraf signifikansi 0,05 dan nilai F hitung  $16,025 >$  2,64 nilai F tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kondisi kerja, gaji, komunikasi, dan keamanan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 <sup>a</sup>	.647	.606	2.598	1.151

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan tabel 4.24 di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi bahwa kolom *Adjusted R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,606 atau 60,6%, dalam hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel kondisi kerja, gaji, komunikasi dan keamanan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja adalah sebesar 60,6%,



sedangkan sisanya 39.4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

#### **D. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kondisi kerja, gaji, komunikasi dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Kondisi kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa**

Kondisi kerja atau tempat kerja yang tidak membosankan dapat membangkitkan semangat kerja. Kondisi kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap karyawan, dengan adanya kondisi kerja yang nyaman akan terciptanya kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan uji parsial (uji T) maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung pada variabel kondisi kerja adalah sebesar (2.105) dengan tingkat signifikansi sebesar (0,003). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $(3,027) > (1,690)$  dan nilai signifikansinya  $(0,003) < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Pipit Farida (2016) berpengaruh terhadap kepuasan kerja “Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Bandung”, yang

menyimpulkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>1</sup>

Dari hasil pembahasan di atas dapat kita ketahui bahwa hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kondisi kerja yang dirasakan karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Variabel kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan kondisi kerja yang mempunyai kondisi baik yang akan memuaskan karyawan, begitu sebaliknya jika kondisi kerja dalam kondisi buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Semakin tinggi tingkat kualitas kondisi kerja dalam lingkungan perusahaan, maka akan menyebabkan kepuasan kerjayang tinggi pula.

## **2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa**

Gaji (*salary*) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering disebut juga upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seseorang. Dengan gaji, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistinya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

Berdasarkan uji parsial (uji T) maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung pada variabel gaji adalah sebesar (3,365) dengan tingkat signifikansi sebesar (0,002). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $(3,365) > (1,690)$  dan nilai signifikansinya  $(0,002) < (0,05)$ , maka

---

<sup>1</sup>Dewi Pipit Farida, "Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Bandung" Thesis, Universitas Islam Negeri Sunung Djati Bandung. Tahun 2016

H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Sedhana Yasa (2014), “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran”, yang menyimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>2</sup>

Dari hasil pembahasan di atas dapat kita ketahui bahwa hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi kepuasan kerja di Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa. Variabel gaji mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan gaji yang baik akan memuaskan karyawan, begitusebaliknya jika gaji dalam kondisi buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Semakin tinggi tingkat gaji yang diberikan, maka akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi pula, yang menyimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Gaji sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, gaji yang diberikan oleh perusahaan menjadi sarana penunjang untuk mencapai kepuasan, hal ini dikarenakan jika adanya gaji yang baik dari perusahaan maka karyawan akan merasakan adanya perlakuan balas jasa yang lebih yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan. Dengan kata lain karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan (Maulana, 2016).

---

<sup>2</sup> I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran” *Jurnal Ekonomi Universitas Bali*. Vol.1 No.8 Tahun 2014.

### **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa**

Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasan menyebabkan kepuasan dalam bekerja, selain itu komunikasi yang baik antara setiap bagian atau departemen juga diperlukan, dilihat dari hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau departemen lain agar adanya pengarahan yang jelas yang diberikan kepada pegawai tersebut

Berdasarkan uji parsial (uji T) maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung pada variabel komunikasi adalah sebesar (2,503) dengan tingkat signifikansi sebesar (0,005). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $(2,503) > (1,690)$  dan nilai signifikansinya  $(0,002) < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kurniawati (2018), "Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang", yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kurniawati (2018) mengenai, Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang, hasil penelitiannya menyatakan bahwa

komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.<sup>3</sup> Komunikasi yang baik memudahkan seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan departemen lain.

#### **4. Pengaruh Keamanan kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa**

Berdasarkan uji parsial (uji T) maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung pada variabel keamanan kerja adalah sebesar (1,812) dengan tingkat signifikansi sebesar (0,004). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $(1,812) > (1,690)$  dan nilai signifikansinya  $(0,004) < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam AKM Jaya cabang Binakarsa

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Firdiyansyah (2017) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Keamanan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor BP Batam", yang menyimpulkan bahwa keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada keamanan kerja jika manfaat yang dirasakan meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat pula. Keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena keamanan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan menjadi tolak ukur untuk mencapai kepuasan, hal ini dikarenakan keamanan kerja merupakan salah satu bahan

---

<sup>3</sup> Dewi Kusniawati, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang" Skripsi, Universitas Islam Negeri Malang. Tahun 2018

pertimbangan bagi karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan. Keamanan kerja yang diimbangi dengan kondisi dan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya.