

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Perusahaan**

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan tempat atau lokasi yang kami pilih yaitu PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja yang bertempat di Desa Lekis Rejo, Kecamatan Batumarta III Kabupaten Ogan Komering Ulu, Propinsi Sumatera Selatan. PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) dibentuk berdasarkan peraturan berdasarkan pemerintah No. 12 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Akte pendirian PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) dibuat oleh Notaris Harus kamil, SH, dengan akte pendirian tersebut sudah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan keputusan No. C2.8335 HT. 01.01. Pabrik karet Baturaja merupakan salah satu Unit Usaha yang berada dalam Wilayah Distrik Muara Enim (D.MRE) dan mengolah Pabrik Pengelolah Karet Remah (PPKR).

Pabrik Karet Baturaja didirikan berdasarkan Surat Kementrian Pertanian Nomor: 53/Mentan/1983 tanggal 29 Januari 1983, perihal keikutsertaan PTP X proyek Transmigrasi membangun pabrik pengelolah karet remah untuk menampung karet petani transmigrasi. Pabrik Pengelolah karet remah (PPKR) Unit Usaha Baturaja dibangun pada tahun 1987 dan diresmikan pada tanggal 06 Mei 1988 oleh Menteri Transmigrasi Bapak Letnan Jendral Soegiharto. PT Perkebunan Nusantara VII dengan luas wilayah sebesar 10,5 Ha.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **A. Visi Perusahaan**

Visi perusahaan menjadi perusahaan agrobisnis dan agroindustri yang tangguh dan berkarakter global.

### **B. Misi**

1. Menjalankan usaha perkebunan karet dengan menggunakan teknologi budidaya dan proses pengolahan yang efektif serta ramah lingkungan.
2. Mengembangkan usaha industri yang terintegrasi dengan bisnis inti dengan menggunakan teknologi terbaru.
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi.
4. Membangun tata kelola usaha yang efektif.
5. Memelihara keseimbangan kepentingan stakeholders untuk mewujudkan daya saing guna menumbuhkembangkan perusahaan.

## **B. Karakteristik Responden**

### **1. Analisis Karakteristik Responden**

Penelitian ini untuk menunjukkan atau lebih ditekankan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII. Jumlah responden dan kuisioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 50 orang dan semua kuisioner kembali serta responden telah mengisi kuisioner secara baik dan benar sesuai petunjuk pengisian. Setelah itu dalam karakteristik profil responden di perinci menurut jenis kelamin, dan usia.

Tujuan dari salah satu pengelompokan responden ialah untuk mengetahui rincian profil responden yang dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase%</b>
Laki-laki	47	94
Perempuan	3	6
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari hasil data responden yang didapatkan berdasarkan tabel 4.1 berdasarkan karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki yang mana berjumlah 47 orang atau 94% menurut jenis kelamin maka dapat dikatakan bahwa karyawan perkebunan terbanyak pada PT. Perkebunan Nusantara VII dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Karakteristik mengenai umur responden bertujuan untuk mengetahui berapa umur responden dan mengetahui bagaimana Karakteristik, umur responden mempunyai tujuan untuk mengetahui umur responden pada PT. Perkebunan Nusantara VII. Dalam hal Umur adalah salah satu hal yang mempengaruhi tingkat kematangan seseorang dalam mengambil keputusan . kita dapat melihat dari karakteristik umur responden, kemudian dapat

dikategorikan dalam beberapa kelompok umur supaya lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase%</b>
20-25 Tahun	0	0
26-30 Tahun	2	4
31-35 Tahun	8	16
36- 40 Tahun	10	20
>41 Tahun	30	60

Sumber: Pengelolahan Data Primer, 2019

Menurut data dari reponden melalui kuisoner yang dibagikan maka telah mendapatkan hasil yang dapat kita lihat pada tabel 4.2 dapat menunjukkan profil responden yang mana menjelaskan bahwa umur terbesar yang berasal dari usia responden didapatkan dalam penelitian ini merupakan >41 tahun yakni sebanyak 30 orang atau 60%, sehingga dapat kita simpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di perkebunan terbanyak pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja OKU Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah umur yang berkisaran > 41 tahun

### **C. Uji Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk tingkat signifikansi 5% persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)**

No.	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1	Item 1	0,718	0,278	Valid
2	Item 2	0,815	0,278	Valid
3	Item 3	0,766	0,278	Valid
4	Item 4	0,815	0,278	Valid
5	Item 5	0,496	0,278	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS 23, 2019

Tabel 4.3 menunjukkan hasil pengolahan data variabel komunikasi ( $X_1$ ) menggunakan SPSS Versi 23.0, hasilnya seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

No.	Keterangan	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>tabel</sub> (α = 5%)	Hasil Validitas
1	Item 1	0,815	0,278	Valid
2	Item 2	0,751	0,278	Valid
3	Item 3	0,815	0,278	Valid
4	Item 4	0,294	0,278	Valid
5	Item 5	0,412	0,278	Valid
6	Item 6	0,464	0,278	Valid
7	Item 7	0,381	0,278	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Tabel 4.4 menunjukkan hasil pengolahan data variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) menggunakan SPSS Versi 23.0, hasilnya seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r<sub>tabel</sub>, artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>3</sub>)**

No.	Keterangan	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>tabel</sub> (α = 5%)	Hasil Validitas
1	Item 1	0,615	0,278	Valid
2	Item 2	0,620	0,278	Valid
3	Item 3	0,825	0,278	Valid
4	Item 4	0,825	0,278	Valid
5	Item 5	0,712	0,278	Valid

6	Item 6	0,326	0,278	Valid
7	Item 7	0,712	0,278	Valid
8	Item 8	0,769	0,278	Valid
9	Item 9	0,593	0,278	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan hasil pengolahan data variabel, Motivasi ( $X_3$ ) menggunakan SPSS Versi 23.0, hasilnya seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ )**

No.	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1	Item 1	0,572	0,278	Valid
2	Item 2	0,680	0,278	Valid
3	Item 3	0,709	0,278	Valid
4	Item 4	0,859	0,278	Valid
5	Item 5	0,533	0,278	Valid
6	Item 6	0,859	0,278	Valid
7	Item 7	0,859	0,278	Valid
8	Item 8	0,329	0,278	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Tabel 4.6 menunjukkan hasil pengolahan data variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) menggunakan SPSS Versi 23.0 hasilnya seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh

pertanyaan tersebut bersifat valid. pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

**Tabel 4.7**

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

No.	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1	Item 1	0,642	0,278	Valid
2	Item 2	0,689	0,278	Valid
3	Item 3	0,552	0,278	Valid
4	Item 4	0,683	0,278	Valid
5	Item 5	0,524	0,278	Valid
6	Item 6	0,552	0,278	Valid
7	Item 7	0,642	0,278	Valid
8	Item 8	0,524	0,278	Valid
9	Item 9	0,514	0,278	Valid
10	Item 10	0,683	0,278	Valid
11	Item 11	0,642	0,278	Valid
12	Item 12	0,689	0,278	Valid
13	Item 13	0,590	0,278	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Tabel 4.7 menunjukkan hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) menggunakan SPSS Versi 23.0, hasilnya seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

## 2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.<sup>1</sup> Uji Reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistensian responden dalam merespon seluruh item. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliable jika memiliki *Cronbach alpha* lebih dari 0,60. Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Sugiono, *Statistika Untuk penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 99

<sup>2</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm.129

**Tabel 4.8**

**Hail Uji Realibilitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai <i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Minimal Nilai <i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Komunikasi (X1)	0,764	0,60	Realibel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,641	0,60	Realibel
Motivasi (X3)	0,844	0,60	Realibel
Lingkungan Kerja (X4)	0,815	0,60	Realibel
Kepuasan Kerja (Y)	0,854	0,60	Realibel

Sumber: Pengelolahan Data Primer, 2019

Dapat kita lihat dari tabel 4.8 dilihat bahwa hasil dari seluruh variabel memiliki nilai *CronbachAlpha* > 0,60. Maka dengan demikian, variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

**D. Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA Table		
		Sig.
Kepuasan_Kerja * Komunikasi	Deviation from Linearity	0.063

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diperoleh nilai signifikan = 0,063 lebih besar dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel komunikasi (X1) dengan variabel kepuasan kerja(Y).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA Table		
		Sig.
Kepuasan_Kerja * Gaya Kepemimpinan	Deviation from Linearity	0.784

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diperoleh nilai signifikan = 0,784 lebih besar dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA Table		
		Sig.
Kepuasan_Kerja * Motivasi	Deviation from Linearity	0.582

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diperoleh nilai signifikan = 0,582 lebih besar dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Motivasi (X3) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA Table		
		Sig.
Kepuasan_Kerja * Lingkungan Kerja	Deviation from Linearity	0.182

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diperoleh nilai signifikan = 0,182 lebih besar dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

## 2. Uji Multikolinieritas

Pendekatan terhadap *multikolinieritas* dapat dilakukan dengan menilai (VIF) dari hasil regresi.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	0,226	4,417
Gaya_Kepemimpinan	0,192	5,214
Motivasi	0,157	6,357
Lingkungan_Kerja	0,150	6,653

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

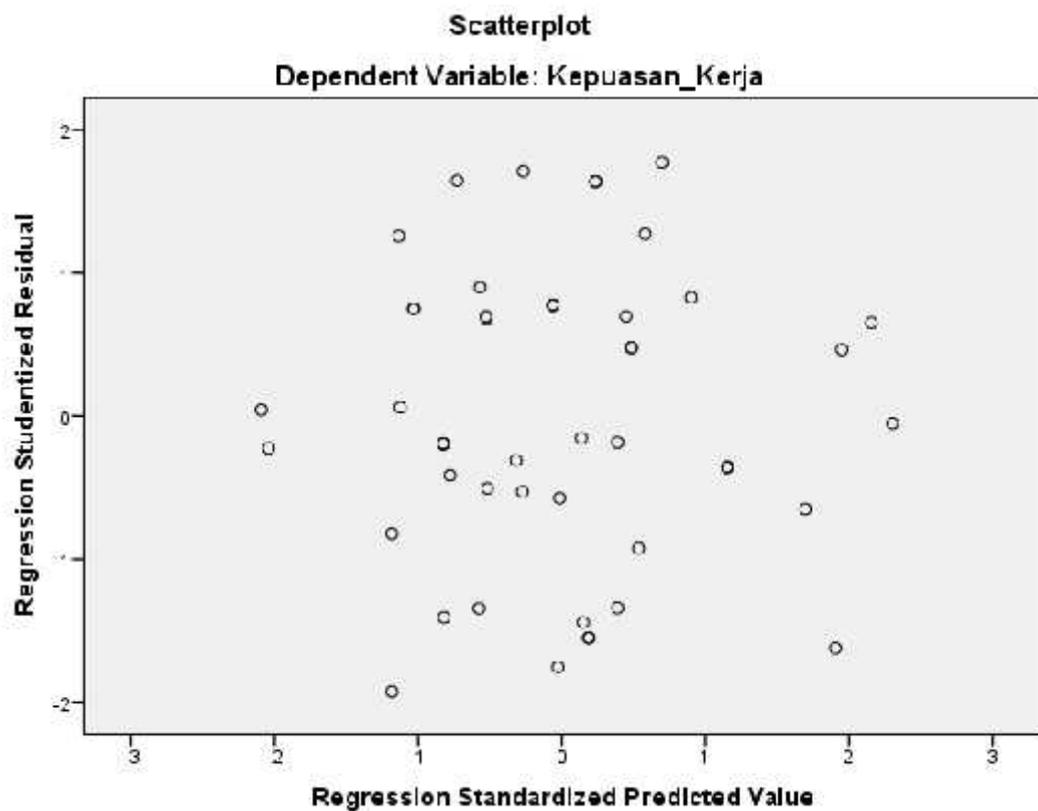
Berdasarkan dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 mempunyai nilai tolerance sebesar 0,226 dan nilai VIF sebesar 4,417; nilai X2 mempunyai nilai tolerance sebesar 0,192 dan nilai VIF sebesar 5,214; nilai X3 mempunyai nilai tolerance sebesar 0,157 dan nilai VIF sebesar 6,357; nilai X4 mempunyai nilai tolerance sebesar 0,15 dan nilai VIF sebesar 6,653. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF diatas 1 dan dibawah 10, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas variabel independen terhadap variabel dependen.

## 3. Uji Heteroskedastitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS Versi 23.0:

**Gambar 4.1**

**Hasil Uji Hetereskedastitas**



Pada grafik diatas tampak titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol), tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastitas, karena:

1. Ho: Tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y
2. Ha: ada gejala heteroskedastisitas apabila ada pola tertentu yang jelas, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang jelas, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit)

#### **E. Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan NusantaraVII Baturaja. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan ataupun turunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen berhubungan positif dan negatif. Berikut ini pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23.0 Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-,990	1,887
	Komunikasi	,408	,148
	Gaya Kepemimpinan	,432	,145
	Motivasi	,216	,099
	Lingkungan Kerja	,816	,123

a. Dependent Variable: Kepuasan KerjaY1

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana : Y = Kepuasan Kerja(Dependent Variabel)

- a = -0,990
- b1 = 0,408
- b2 = 0,432
- b3 = 0,216
- b4 = 0,816
- X1 = Komunikasi (Independent Variabel)
- X2 = Gaya Kepemimpinan (Independent Variabel)
- X3 = Motivasi (Independent Variabel)
- X4 = Lingkungan Kerja(Independent Variabel)
- e = Standard error

$$Y = -0,990 + 0,408X_1 + 0,432X_2 + 0,216X_3 + 0,816X_4 + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Koefisien konstanta sebesar -0,990 artinya apabila Komunikasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) nilainya tetap, maka kepuasan kerja (Y) sebesar -0,990.
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,408 artinya apabila komunikasi meningkat 1% maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah 0,408.
- 3) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,432 artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1% maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,432.
- 4) Hasil perhitungan nilai koefisien Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,216, artinya apabila motivasi meningkat 1% maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah 0,216.
- 5) Hasil perhitungan nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,816, artinya apabila lingkungan kerja meningkat 1% maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah 0,816.

## **F. Uji Hipotesis**

### **1. Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependent dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstanta. Berikut ini merupakan hasil

dari uji t dapat dilihat dari tabel 4.15:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

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

	Model	T	Sig.
	(Constant)	-,525	,602
	Komunikasi	2,752	,009
1	Gaya Kepemimpinan	2,972	,005
	Motivasi	2,178	,035
	Lingkungan Kerja	6,628	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Adapun hasil perhitungan dari tabel 4.15 menunjukkan besarnya angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-5)$  atau  $(50-5) = 45$  sehingga diperoleh nilai 2.01410. Maka hal ini dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel *coefficients* nilai  $t_{hitung}$  variabel komunikasi sebesar 2,752 sedangkan  $t_{tabel}$  2.01410 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,752 > 2.01410$ ) dengan signifikan t sebesar 0,009, karena signifikan t lebih kecil dari 5% ( $0,009 < 0,05$ ).Maka dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja.
2. Berdasarkan tabel *coefficients* nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,972 sedangkan  $t_{tabel}$  2.01410 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,972 > 2.01410$ ) dengan signifikan t sebesar 0,005, karena signifikan t lebih kecil dari 5% ( $0,005 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan  $H_{a2}$  diterima

dan  $H_0$  ditolak, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja.

3. Berdasarkan tabel *coefficients* nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar 2,178 sedangkan  $t_{tabel}$  2.01410 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,178 > 2.01410$ ) dengan signifikan  $t$  sebesar 0,035, karena signifikan  $t$  lebih kecil dari 5% ( $0,035 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan  $H_{a3}$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja.
4. Berdasarkan tabel *coefficients* nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 6,628 sedangkan  $t_{tabel}$  2.01410 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,628 > 2.01410$ ) dengan signifikan  $t$  sebesar 0,000, karena signifikan  $t$  lebih kecil dari 5% ( $0,00 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan  $H_{a4}$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji  $f$  untuk menjawab permasalahan bagaimanakah pengaruh komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan kerja (X4) terhadap kepuasan kerja (Y), hasil uji F di penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

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

Model		F	Sig.
1	Regression	247,630	0,000

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja.

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai  $f_{hitung}$  adalah sebesar 247,630 sedangkan  $f_{tabel}$  untuk taraf nyata ( ) sebesar 5% serta  $df_1 = k$  dan  $df_2 = n - k$  yaitu  $df_1 = 4$  dan  $df_2 = 50 - 4 = 46$  adalah sebesar 2,57. Karena  $f_{hitung} > f_{tabel} (247,630 > 2,57)$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a5}$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti secara simultan atau bersama-sama komunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja.

### 3. Uji Koefisien Determinansi R Square ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi presentasi total varian dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah nilai *R square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah *adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.17**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R Square
1	,957

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja
  - b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dengan hasil perhitungan dalam tabel 4.17 ialah nilai koefisien determinasi (adjusted R) sebesar 0,957 maka ini artinya variabilitas dari variabel independen sebesar 95,7 %. Sedangkan 4,3 % lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti atau yang tidak termasuk dalam model regresi.

## G. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,752 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,67722 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  dengan signifikan t lebih besar dari 5% ( $0,009 < 0,05$ ) dapat dikatakan bahwa secara parsial komunikasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis variabel dapat dilihat bahwa 5 item pertanyaan kuesioner yang telah diteliti memiliki nilai  $r = 0,278$ , dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini

valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk penelitian Berikutnya.

Berdasarkan hasil analisis uji realibilitas, dapat dilihat bahwa nilai variabel komunikasi sebesar 0,764 dan variabel kepuasan kerja didapatkan sebesar 0,854 sehingga dapat dinyatakan bahwa *Croanbach Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 60% sehingga dapat dinyatakan reliabel hasil jadi penelitian yang telah dilakukan.

Komunikasi adalah proses dua arah untuk mencapai satu pengertian atau pemahaman, dimana para partisipan tidak hanya bertukar informasi, berita, gagasan dan perasaan, tetapi juga menciptakan dan berbagi makna.<sup>3</sup> didalam bisnis, komunikasi adalah sebuah kunci manajemen. Sebuah organisasi tidak dapat beroperasi tanpa komunikasi antar tingkat manajemen, antar departemen dan antar karyawan.<sup>4</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan variabel komunikasi akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Dimana jika komunikasi bertambah baik, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Apriliana Bakti Sintia (2004) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif

---

<sup>3</sup>Desmon Ginting, *Komunikasi Cerdas: Panduan Komunikasi di Dunia Kerja*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017) hlm. 7

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 7

signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>5</sup> Didier Neonisa (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.<sup>6</sup>

Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Mariati (2017) yang menyatakan variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.<sup>7</sup> Dan penelitian Satria Putra Dwi Pamungkas (2016) yang menyimpulkan variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.<sup>8</sup>

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,972 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,67722 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  dengan signifikan  $t$  lebih besar dari 5% ( $0,005 < 0,05$ ) dapat dikatakan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis variabel dapat dilihat bahwa dari 7 item pertanyaan kuesioner memiliki hasil nilai  $r = 0,278$ , yang mana dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang akan datang atau penelitian selanjutnya.

---

<sup>5</sup>Apriliansa Bektu Sintia, *Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sinata Dharma, 2004), hlm. 61

<sup>6</sup>Didier Neonisa, *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Sebuah Organisasi Studi Pada PT. XYZ*, (Jakarta : BINUS University, 2015)

<sup>7</sup>Mariati, *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sinjai*, (Makassar : UIN Alaudin Makassar, 2017)

<sup>8</sup>Satria Putra Dwi Pamungkas, *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta*, (Yogyakarta : UIN Yogyakarta, 2016)

Berdasarkan hasil analisis uji realibilitas, dapat dilihat bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,641 dan variabel kepuasan kerja didapatkan sebesar 0,854 sehingga dapat dinyatakan bahwa *Croanbach Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 60% sehingga dapat dinyatakan reliabel hasil jadi penelitian yang telah dilakukan.

Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan yang kurang baik, dapat membuat tenaga kerja dan waktu lebih banyak terbuang, serta tidak berjalan efisien. Dan dapat menyatakan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Serta sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan sesuai dan efisien maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.<sup>9</sup>

Hasil penelitian ini didukung oleh Muhammad Fauzan Baihaqi (2010), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianto dan Yanki Hartijasti (2014) menyebutkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

---

<sup>9</sup>Serdamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju 2011), hlm. 28

### 3. *Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,178 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,67722 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  dengan signifikan  $t$  lebih besar dari 5% ( $0,035 < 0,05$ ) dapat kita katakan bahwa secara parsial motivasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis variabel yang telah dihasilkan dapat dilihat bahwa dari 9 item pertanyaan kuesioner yang telah dibagikan memiliki nilai  $r = 0,278$ , yang mana dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk penelitian .

Berdasarkan hasil analisis uji realibilitas, dapat dilihat bahwa nilai variabel motivasi sebesar 0,844 dan variabel kepuasan kerja didapatkan sebesar 0,854 sehingga dapat dinyatakan bahwa *Croanbach Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 60% sehingga dapat dinyatakan reliabel hasil jadi penelitian yang telah dilakukan.

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok , untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Hasil peneilitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti semakin baik motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu (2010), menunjukkan adanya

pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Prabu (2005), yang mengatakan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.<sup>10</sup>

Hasil ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan Titik Rosnani (2012) yang mana mengatakan bahwa Tidak Berpengaruh atau tidak adanya pengaruh yang didapatkan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,628 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,67722 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  dengan signifikan  $t$  lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) dapat kita katakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis variabel yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa 8 item pertanyaan kuesioner memiliki nilai  $r = 0,278$ , dapat dikatakan bahwa dari penelitian ini semua item pernyataan dalam kuesioner yang telah dibagikan, penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil analisis uji realibilitas, dapat dilihat bahwa nilai variabel komunikasi sebesar 0,815 dan variabel kepuasan kerja didapatkan sebesar 0,854 sehingga dapat dinyatakan bahwa *Croanbach*

---

<sup>10</sup>Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan vol. 10, no.1 tahun 2010, hlm. 100-112

*Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 60% sehingga dapat dinyatakan reliabel hasil jadi penelitian yang telah dilakukan.

Lingkungan kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja OKU. Hal ini dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban bahwa lingkungan kerja yang kurang baik, dapat membuat tenaga kerja dan waktu lebih banyak terbuang, serta tidak berjalan efisien. Dan dapat menjadikan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Serta sebaliknya jika lingkungan kerja sesuai dan efisien maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.<sup>11</sup>

Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Serdamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju 2011), hlm. 28

<sup>12</sup>Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung, dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: Andi, 2018), hlm. 46

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Eli Yulianti (2008), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dimana lingkungan kerja fisik bertambah baik, maka kepuasan kerja para karyawan semakin meningkat.<sup>13</sup> Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo (2016) yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>14</sup> Adapun hasil penelitian Quinerita Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>15</sup>

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gina Aulia Ramadania (2016), yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>16</sup> Adapun hasil penelitian Zulfahmi Septian Dwi Pangestu (2017) yang menyatakan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup>Eli Yulianti, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja*, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Keguruan dan Pendidikan Universitas Sanata Dharma, 2008), hlm. 69

<sup>14</sup>Mukti Wibowo, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang*, (Malang : Universitas Brawijaya, 2016)

<sup>15</sup>Quinerita Aruan dan Mahendra Fakhri, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*, (Manado : Universitas Sam Ratulangi, 2015)

<sup>16</sup>Gina Aulia Ramadania, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor*, (Makassar : UIN Alaudin Makassar, 2016)

<sup>17</sup>Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)*, (Malang : Universitas Brawijaya, 2017)

**5. Pengaruh Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai  $f_{hitung}$  sebesar 247,630 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,57 menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung} >$  nilai  $f_{tabel}$  dengan signifikan  $f$  lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) dapat kita katakan bahwa secara simultan Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,957 yang berarti 95,7% variasi variabel dependent dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independent. Sedangkan sisanya sebesar 0,043 atau sebesar 4,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pegi Plangiten (2013) yang menunjukkan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>18</sup> Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Ridwan I. Azhari (2017), menunjukkan hasil komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Pegi Plangiten, *Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja PT POS Indonesia (Persero) Manado*, Jurnal EMBA, vol. 1, no. 4 tahun 2013, hlm. 2155-2166

<sup>19</sup>Ridwan I. Azhari, *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan lapangan kebun binatang Bandung)*, Skripsi, (Bandung: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Widyatama, 2017), hlm. 103