

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

UD. Sumber Tani berlokasi di Desa Taji, Kec. Maduran, Kab. Lamongan, Jawa Timur 62261, Indonesia adalah usaha yang bergerak dibidang kebutuhan pangan sejak tahun 1996 dan memiliki lahan sendiri ± 5 hektar. UD. Sumber Tani ini lebih fokus pada produksi beras skala besar, dengan rata-rata setiap kali panen yang kurang lebih 4 bulan sekali menghasilkan ± 15 ton beras. Untuk produksi perhari berkisar menghasilkan ± 23 ton yang didapat dari hasil petani dari beberapa daerah seperti seperti Tuban, Bojonegoro, Lamongan, Sidoarjo dan Gresik tergantung waktu panennya. Untuk hasil produksi sendiri dengan pengiriman sekala besar akan dikirim ke Tuban, Lamongan, dan Madura.

2. Gambaran Penyebaran Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarlan langsung kepada responden yang merupakan karyawan UD. Sumber Tani Lamongan sejumlah 85 orang serta dalam pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang cara pengisiannya sendiri dengan lampiran kuesioner yang di cetak, dikarenakan dilokasi UD. Sumber Tani Lamongan kurang melek teknologi sebagian karyawannya. Untuk lebih jelasnya mengenai alokasi penyebaran kuesioner dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Alokasi Penyebaran Kuesioner Berdasarkan Jumlah Responden

No.	Jumlah Responden	Keterangan
1	35	Digunakan untuk uji instrument/kualitas data
2	50	Digunakan untuk uji analisa menggunakan Regresi Linier Berganda

Sumber data: Data yang diolah peneliti, 2021

Dari Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwasannya sebelum dilakukan analisa menggunakan Regresi linier berganda, dibutuhkan terlebih dahulu uji instrument/uji kualitas data sebagai syarat untuk mengetahui apakah lampiran kuesioner pada setiap instrument pertanyaan yang digunakan sudah valid dan realibel. Karena jika suatu instrument pertanyaan pada kuesioner tidak memenuhi uji instrument tersebut maka tidak bisa dilanjutkan dalam menggunakan instrument pertanyaan tersebut, dan diganti menggunakan instrument yang memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Untuk lebih jelasnya peneliti telah melakukan uji instrument awal yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji Instrumen/Kualitas Data Awal

No.	Variabel	Detail	Valid	Reliabel
1	Lingkungan Kerja	X1_1	Valid	Reliabel
		X1_2	Valid	Reliabel
		X1_3	Valid	Reliabel
		X1_4	Valid	Reliabel
		X1_5	Valid	Reliabel
		X1_6	Valid	Reliabel
		X1_7	Valid	Reliabel
2	Motivasi Kerja	X2_1	Valid	Reliabel
		X2_2	Valid	Reliabel
		X2_3	Valid	Reliabel
		X2_4	Valid	Reliabel
		X2_5	Valid	Reliabel
		X2_6	Valid	Reliabel
		X2_7	Valid	Reliabel
		X2_8	Valid	Reliabel
		X2_9	Valid	Reliabel
		X2_10	Valid	Reliabel

3	Kepuasan Kerja	Y1_1	Valid	Reliabel
		Y1_2	Valid	Reliabel
		Y1_3	Valid	Reliabel
		Y1_4	Valid	Reliabel
		Y1_5	Valid	Reliabel
		Y1_6	Valid	Reliabel
		Y1_7	Valid	Reliabel
		Y1_8	Valid	Reliabel
		Y1_9	Valid	Reliabel
		Y1_10	Valid	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Pada Tabel 4.2 dari 35 jumlah responden digunakan peneliti untuk melakukan uji instrument/uji validitas yang menunjukkan hasil bahwa semua instrument pada penelitian ini layak digunakan. Sehingga suda data responden sejumlah 50 layak untuk dilanjutkan untuk dilakukan uji analisa menggunakan Regresi Linier Berganda.

3. Gambaran Umum Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat dilihat bahwa deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai kuesioner yang akan disebar untuk responden. Jumlah pertanyaan pada kuesioner yang dikirimkan sebanyak 50 orang pertanyaan yang ikhtisarnya sebagai berikut:

Tabel 4.3
Gambaran Umum Kuesioner

No.	Variabel	Variabel	Skala Likert	Jumlah
1.	X1	Lingkungan Kerja	1-5	7 Pertanyaan
2.	X2	Motivasi Kerja	1-5	10 Pertanyaan
4.	Y	Kepuasan Kerja	1-5	10 Pertanyaan
Jumlah Pertanyaan				27 Pertanyaan

Sumber data: Hasil Olahan Kuesioner, 2021

4. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan UD. Sumber Tani Lamongan sebanyak 85 orang. Keseluruhan responden yang digunakan dalam uji analisa didapatkan 50 untuk dapat diketahui karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, divisi, Usia dan pendidikan. Gambaran karakteristik responden pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin Responden

Perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	74.0	74.0	74.0
	Perempuan	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang (74%), sedangkan 13 orang lainnya (26%) adalah responden dengan jenis kelamin perempuan. Dikarenakan pekerjaan yang ada di UD. Sumber Tani Lamongan bergerak dibidang produksi besar dan memakan tenaga lebihbanyak sehingga lebih dibutuhkan karyawan berjenis kelamin laki-laki dan masih dalam kategori usia produktif.

2) Divisi

Perbandingan jumlah responden berdasarkan divisi/bagian pekerjaan dapat disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

		Divisi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin	11	22.0	22.0	22.0
	Armada	5	10.0	10.0	32.0
	Gudang	16	32.0	32.0	64.0
	HRD	1	2.0	2.0	66.0
	Marketing	8	16.0	16.0	82.0
	Servis	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan divisi Gudang sebanyak 16 orang (32%), responden dengan total terbanyak kedua sebanyak 11 divisi Admin baik admin penjualan ataupun admin pembelian (22%). Sedangkan responden paling sedikit adalah HRD sebanyak 1 (2%) yang membantu untuk menyeleksi karyawan. Jumlah HRD yang paling sedikit dikarenakan jarang sekali terjadi pergantian karyawan secara tetap, yang ada ketika dimusim pane nada beberapa karyawan perbantuan karena karyawan tetap yang ada masih kurang. Namun ketika masa panen yang besar telah berlalu, maka karyawan tambahan tersebut selesai masa kerjanya.

3) Usia Responden

Jumlah dan persentase responden pada masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤25 Tahun	17	34.0	34.0	34.0
	26 – 35 Tahun	22	44.0	44.0	78.0
	36 – 45 Tahun	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan usia responden paling banyak berada di kategori usia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 22 orang (44%). Pada kategori usia <25 tahun terdapat responden sebanyak 17 orang (34%). Pada kategori usia 36 – 45 tahun terdapat responden sebanyak 11 orang (22%). Dikarenakan pekerjaan yang ada di UD. Sumber Tani Lamongan bergerak dibidang produksi besar dan memakan tenaga lebih sehingga usia karyawan masih dalam kategori produktif.

4) Pendidikan Responden

Jumlah dan persentase masing-masing kategori jenjang pendidikan responden dapat dijelaskan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D4/S1	14	28.0	28.0	28.0
	SD	5	10.0	10.0	38.0
	SMA/SMK	19	38.0	38.0	76.0
	SMP	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Keseluruhan responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan akhir SMA/SMK yaitu sebanyak 19 responden

(38%). Pada kategori pendidikan responden yang memiliki pendidikan akhir D4/S1 sebanyak 14 responden (28%), kategori pendidikan responden yang memiliki pendidikan akhir SMP 12 responden (24%), kategori pendidikan responden yang memiliki pendidikan akhir SD sebanyak 5 (10%). Tingkat pendidikan rata-rata berada ditingkat SMA/SMK, artinya UD. Sumber Tani Lamongan yang bergerak dibidang produksi beras lebih membutuhkan usia produktif dan pendidikan yang tidak terlalu tinggi. Dan jika dilihat masih ada pendidikat di tingkat SMP dan SD yang cukup banyak, karena di dekat lokasi usaha karyawan kurang melek pendidikan namun memiliki tekak bekerja yang sangat baik dan kesopanan yang membuat lingkungan kerja menjadi lebih optimal.

B. Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang telah terkumpul dari kuesioner yang telah disebarakan ditabulasi dengan tujuan sebagai alat analisis data. Hasil tabulasi tersebut diolah menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$\text{Skala Interval} = \frac{\text{nilai maksimal-nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

Kemudian penilaian variabel dihitung berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap variabel, selanjutnya diskor dengan interval sebagai-berikut :

- a. Interval 1,00 – 2,33 Kategori Rendah
- b. Interval 2,34 – 3,66 Kategori Sedang

c. Interval 3,67 – 5,00 Kategori Tinggi

Hasil tabulasi tersebut diolah menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X_1	50	3.00	5.00	4.1686	.44026
X_2	50	3.00	5.00	4.0940	.44235
Y_1	50	3.10	5.00	4.1220	.45861
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata minimum responden sebesar 3 dan nilai maximum responden sebesar 5. Rata-rata total jawaban sebesar 4.17 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja yang terdapat pada UD. Sumber Tani Lamongan rata-rata tinggi yang artinya Lingkungan Kerja yang ada disana dalam kondisi sangat baik dan menyenangkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ditunjukkan penyimpangan data yang kecil karena nilai standar deviasi sebesar 0.44 lebih kecil dari nilai rata-rata.

Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata minimum responden sebesar 3 dan nilai maximum responden sebesar 5. Rata-rata total jawaban sebesar 4.09 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja yang terdapat pada UD. Sumber Tani Lamongan rata-rata tinggi yang artinya karyawan yang bekerja dengan lingkungan kerja yang baik dan mendapatkan motivasi bekerja untuk bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Selain itu, ditunjukkan penyimpangan data yang kecil karena nilai standar deviasi sebesar 0.44 lebih kecil dari nilai rata-rata.

Variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata minimum responden sebesar 3 dan nilai maximum responden sebesar 5. Rata-rata total jawaban sebesar 4.12 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja yang terdapat pada UD. Sumber Tani Lamongan rata-rata tinggi yang artinya hamper seluruh karyawan merasa puas dalam bekerja. Selain itu, ditunjukkan penyimpangan data yang kecil karena nilai standar deviasi sebesar 0.46 lebih kecil dari nilai rata-rata.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Dalam hal ini digunakan indikator pernyataan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Suatu instrumen dapat dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 (Sugiyono, 2015, p. 124).

Tabel 4.9
Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Valid
X1_1	.617	.814	Valid
X1_2	.696	.799	Valid
X1_3	.518	.827	Valid
X1_4	.551	.823	Valid
X1_5	.585	.817	Valid
X1_6	.625	.811	Valid
X1_7	.555	.822	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa indikator Variabel Lingkungan Kerja (X1) pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Hal tersebut dapat

dilihat dari nilai masing-masing indikator pernyataan yang memiliki *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 (Sugiyono, 2015, p. 124).

Tabel 4.10
Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Valid
X2_1	.572	.834	Valid
X2_2	.545	.835	Valid
X2_3	.575	.832	Valid
X2_4	.598	.830	Valid
X2_5	.476	.843	Valid
X2_6	.587	.832	Valid
X2_7	.440	.843	Valid
X2_8	.503	.838	Valid
X2_9	.646	.825	Valid
X2_10	.588	.832	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator Variabel Motivasi Kerja (X2) pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai masing-masing indikator pernyataan yang memiliki *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 (Sugiyono, 2015, p. 124).

Tabel 4.11
Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Valid
Y1_1	.587	.852	Valid
Y1_2	.699	.844	Valid
Y1_3	.397	.866	Valid
Y1_4	.620	.849	Valid
Y1_5	.696	.844	Valid
Y1_6	.522	.857	Valid
Y1_7	.583	.852	Valid
Y1_8	.588	.852	Valid
Y1_9	.476	.862	Valid
Y1_10	.644	.847	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator Kepuasan Kerja (Y) pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai masing-masing indikator pernyataan yang memiliki *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono, 2015, p. 124).

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dengan kriteria reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (Akdon & Riduwan, 2013). Hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.838	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.849	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.866	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam kuesioner pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (Akdon & Riduwan, 2013).

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang harus terpenuhi pada analisis regresi linier berganda adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas dan bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data tersebut memiliki distribusi normal maka uji-t dapat dilakukan, sementara apabila asumsi normalitas tidak dapat dipenuhi maka inferensi tidak dapat dilakukan dengan statistik t.

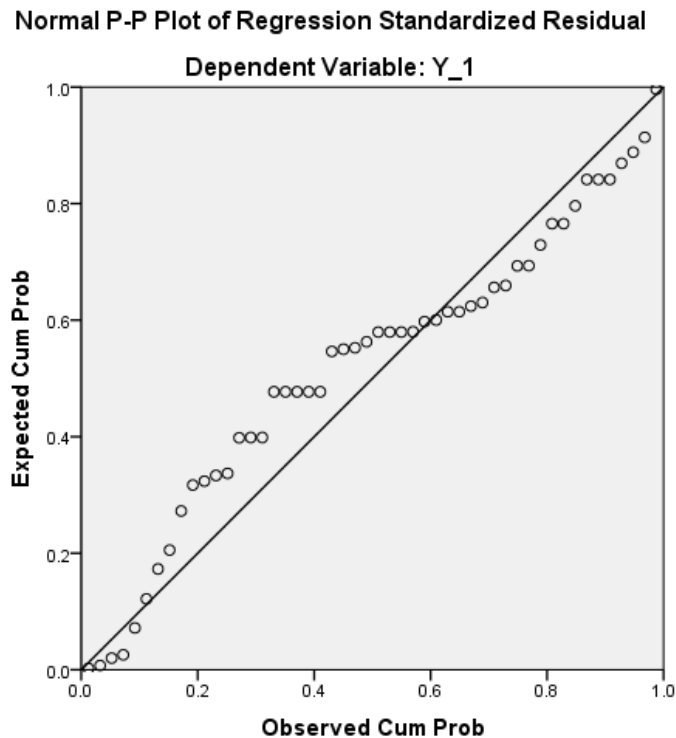
Tabel 4.13
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.190	Normal
Motivasi Kerja	0.200	Normal
Kepuasan Kerja	0.095	Normal

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.13., diketahui nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov Sig. dari Lingkungan Kerja (0.190c), Motivasi Kerja (0.200c,d) dan Kepuasan Kerja (0.095c) dimana masing-masing nilai tersebut lebih dari 0.05 yang artinya uji normalitas pada kedua variable ini terdistribusi secara normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.12 P-P Plot dalam uji normalitas.

Tabel 4.14
P-P Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Output SPSS 24

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot ditunjukkan pada Tabel 4.14. Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variances Inflation Factor*). Kriteria yang

dipakai adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.247	.317		.778	.440		
	X_1	.274	.134	.263	2.050	.046	.301	3.324
	X_2	.667	.133	.644	5.015	.000	.301	3.324

a. Dependent Variable: Y_1

Sumber : Hasil Output SPSS 24

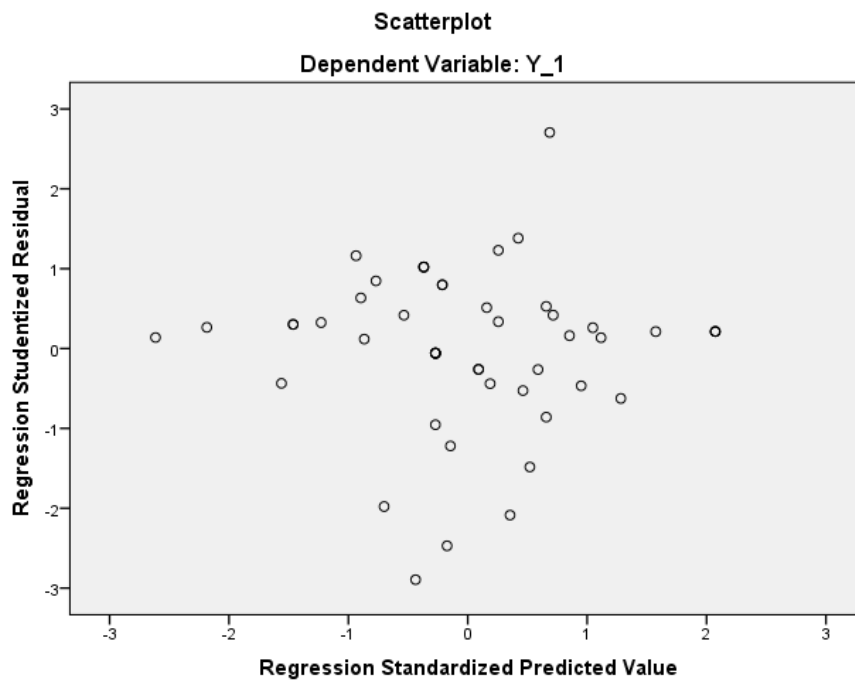
Berdasarkan Tabel 4.15. dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram *scatterplot*.

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel Kepuasan Kerja, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Diagram Scatterplot



Sumber : Hasil Output SPSS 24

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi pada model regresi artinya ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu saling berkorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW). Suatu model dikatakan bebas autokorelasi jika dihitung (Durbin Watson) terletak antara -2 dan 2.

Tabel 4.17
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.767	.757	.22604	2.128
a. Predictors: (Constant), X_2, X_1					
b. Dependent Variable: Y_1					

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh hasil uji Durbin Watson, diperoleh nilai dhitung sebesar 2.128. Nilai DW menurut tabel dengan $n = 50$ dan $k = 3$ didapat angka dl (*lower*) = 1.46246 dan du (*upper*) = 1.62833. Berdasarkan teori yang disebutkan sebelumnya dimana jika nilai dhitung (Durbin Watson) terletak antara nilai DW hitung $> dl$ ($2.128 > 1.46246$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

e) Uji Regresi Linier Berganda

Yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variable Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan. Analisis regresi linier berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam (Ghozali, 2013, p. 139), yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.247	.317		.778	.440
	X_1	.274	.134	.263	2.050	.046
	X_2	.667	.133	.644	5.015	.000

a. Dependent Variable: Y_1

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.18, dapat dituliskan model regresi linier berganda mengenai pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan sebagai berikut:

$$Y=0,247+0,274X_1+0,667X_2+\varepsilon$$

Interpretasi hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta (α) sebesar 0.247 memberi arti apabila variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah bernilai Konstan, maka besarnya variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) adalah bernilai sebesar 0.247 satuan.
- b) Dipersamaan regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,274 yang menunjukkan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Apabila Lingkungan Kerja (X_1) bertambah satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,274 satuan.
- c) Dipersamaan regresi pada variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,667 yang menunjukkan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Apabila Motivasi Kerja (X_2) bertambah satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,667 satuan.
- f) Koefisien Determinasi
Uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R^2 .

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.757	.22604
a. Predictors: (Constant), X_2, X_1				
b. Dependent Variable: Y_1				

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Dari hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,767 atau 76.7%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan dapat dijelaskan sebesar 76.7% oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan 23.3% variabel Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, stress kerja, komitmen, budaya organisasi dan lainnya.

E. Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya, apakah masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan. Kriteria Kepuasan Kerja yaitu dengan melihat

nilai signifikansi masing-masing variabel yang akan dibandingkan nilai derajat kesalahan sebesar 5%.

Tabel 4.20
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.247	.317		.778	.440
	X_1	.274	.134	.263	2.050	.046
	X_2	.667	.133	.644	5.015	.000

a. Dependent Variable: Y_1

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Dan berdasarkan Tabel 4.20 diperoleh t_{hitung} Variabel (X1=2.050) dan t_{hitung} Variabel (X2=5.015), $df_1 = 2$, dan $df_2 = (50-(3)-1) = 46$, sehingga diperoleh $t_{tabel} 2.0129$ diperoleh melalui perhitungan $dk=n-1$.

- a) Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.050 dengan nilai Sig sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai $t_{tabel} 2.0129$ dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian Hipotesis ke-1 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan.
- b) Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.015 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai $t_{tabel} 2.0129$ dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian Hipotesis ke-2 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan. Hasil uji simultan dapat disajikan pada Tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.904	2	3.952	77.348	.000 ^b
	Residual	2.401	47	.051		
	Total	10.306	49			
a. Dependent Variable: Y_1						
b. Predictors: (Constant), X_2, X_1						

Sumber : Hasil Output SPSS 24

Dan berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh F_{hitung} 77.348, $df_1 = 2$, dan $df_2 = (50-(3)-1) = 46$, sehingga diperoleh F_{tabel} 3.20 diperoleh melalui perhitungan $dk=n-1$.

Berdasarkan Tabel 4.21 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 77.348 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3.20 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan. Dengan kata lain disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan. Hasil analisis dengan regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,046 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Soetjipto (2008, p. 87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wuwungan, Taroreh, & Uhing, 2017), (Pribadi, 2018), (Sukri, 2019), (Qomariah, 2018), (Pranitasari & Saputri, 2020), (Anisa, Suherman, & Gunawan, 2018), (Astutik, 2017) dan (Sudiarditha, Waspodo, & Triani, 2017) yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Sumber Tani (Y). Hal ini berarti semakin memadai dan kondusif Lingkungan Kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja dari karyawan yang ada.

Hasil pada Hipotesis Ke-1 yang menyatakan Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan (Y) juga dipengaruhi oleh karakteristik karyawan, yaitu dapat

diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang (74%) serta dalam penelitian ini berdasarkan usia responden paling banyak berada di kategori usia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 22 orang (44%). Dikarenakan pekerjaan yang ada di UD. Sumber Tani Lamongan bergerak dibidang produksi besar dan memakan tenaga lebihbanyak sehingga lebih dibutuhkan karyawan berjenis kelamin laki-laki dan masih dalam kategori usia produktif. Yang mana lingkungan pekerjaan menjadi lebih kondusif, lebih positif karena kebanyakan yang bekerja adalah jenis kelamin laki-laki yang lebih focus terhadap kerja sama serta usia yang terpaut tidak terlalu jauh.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan. Hasil analisis dengan regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan terkait pengertian Motivasi Kerja adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2009, p. 141). Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wuwungan, Taroreh, & Uhing, 2017), (Pribadi, 2018), (Sukri, 2019), (Qomariah, 2018), (Pranitasari & Saputri, 2020), (Anisa,

Suherman, & Gunawan, 2018), (Astutik, 2017) dan (Sudiarditha, Wasposito, & Triani, 2017) yang membuktikan bahwa variable Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Sumber Tani (Y). Ini berarti karyawan yang ada pada perusahaan tersebut memiliki rasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan akan timbul rasa puas (kepuasan) dengan apa yang sudah dilakukan karyawan tersebut.

Hasil pada Hipotesis Ke-2 yang menyatakan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan (Y) juga dipengaruhi oleh karakteristik karyawan, yaitu dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan usia responden paling banyak berada di kategori usia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 22 orang (44%) dan keseluruhan responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan akhir SMA/SMK yaitu sebanyak 19 responden (38%). Tingkat pendidikan rata-rata berada ditingkat SMA/SMK, artinya UD. Sumber Tani Lamongan yang bergerak dibidang produksi beras lebih membutuhkan usia produktif dan pendidikan yang tidak terlalu tinggi. Dan jika dilihat masih ada pendidkat di tingkat SMP dan SD yang cukup banyak, karena di dekat lokasi usaha karyawan kurang melek pendidikan namun memiliki tekad bekerja yang sangat baik dan kesopanan yang membuat lingkungan kerja menjadi lebih optimal. Meskipun tingkat pendidikan yang tidak secara dominasi bukan dari S1 atau setara D4, hal ini juga merupakan pertimbangan pihak perusahaan yang mana melihat kemana kebutuhan utama

dari karyawan yang ada di UD. Sumber Tani Lamongan. Dari karakteristik responden tersebut, justru membuat motivasi kerja yang tinggi sehingga pada setiap tahunnya terus dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang terus meningkat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga menguji pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja secara simultan. Hipotesis tersebut diuji melalui uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 76.7% yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan dapat dijelaskan sebesar 76.7% oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

Pernyataan ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu (Wuwungan, Taroreh, & Uhing, 2017), (Pribadi, 2018), (Qomariah, 2018), (Anisa, Suherman, & Gunawan, 2018), (Astutik, 2017) dan (Sudiarditha, Waspodo, & Triani, 2017) yang membuktikan bahwa variable Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Sumber Tani (Y). Hal ini membuktikan bahwa, jika adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diperoleh hasil kesimpulan secara

simultan/bersama-sama Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil pada Hipotesis Ke-3 yang menyatakan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik karyawan, diantaranya yaitu responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang (74%), responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan divisi Gudang sebanyak 16 orang (32%), dalam penelitian ini berdasarkan usia responden paling banyak berada di kategori usia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 22 orang (44%) serta dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan akhir SMA/SMK yaitu sebanyak 19 responden (38%) artinya UD. Sumber Tani Lamongan yang bergerak dibidang produksi beras lebih membutuhkan usia produktif dan pendidikan yang tidak terlalu tinggi. Dan jika dilihat masih ada pendidikat di tingkat SMP dan SD yang cukup banyak, karena di dekat lokasi usaha karyawan kurang melek pendidikan namun memiliki tekak bekerja yang sangat baik dan kesopanan yang membuat lingkungan kerja menjadi lebih optimal. Karakteristik tersebut membuat lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.