

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan penyajian gambaran umum dari hasil penelitian mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yang sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan kompensasi finansial. Sedangkan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Data Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian kuesioner Kepuasan Kerja dengan jumlah item yang digunakan untuk uji coba sebanyak 32 item dengan jumlah drop sebanyak 5 item, sehingga kuesioner yang digunakan untuk uji final sebanyak 27 item. Jumlah sample penelitian yang digunakan berjumlah 89 responden. Data distribusi frekuensi Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 dibawah ini.

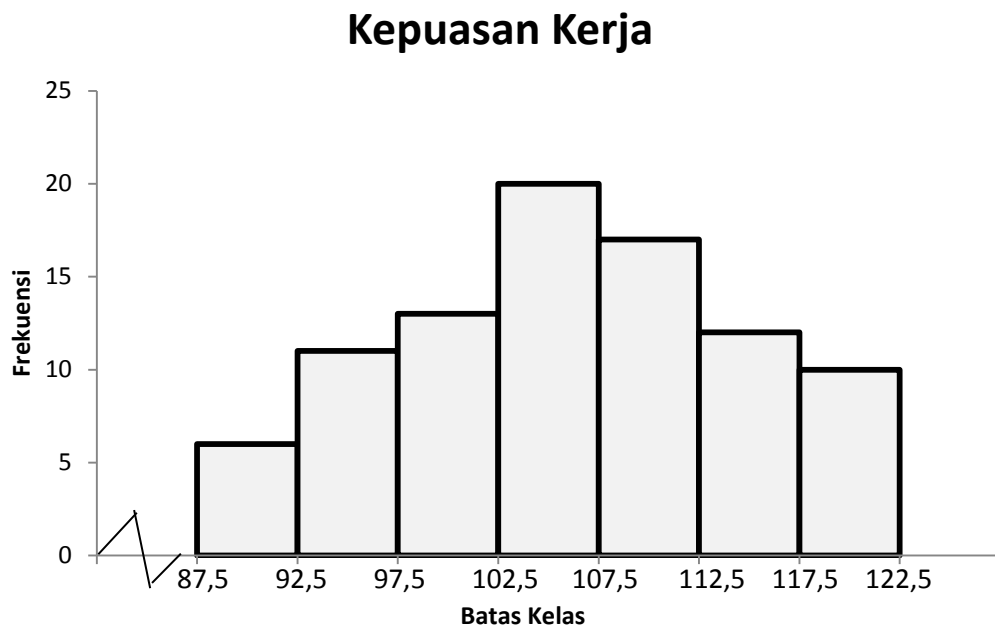
Table IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative(%)
88 - 92	87.5	92.5	6	7%
93 - 97	92.5	97.5	11	12%
98 - 102	97.5	102.5	13	15%
103 - 107	102.5	107.5	20	22%
108 - 112	107.5	112.5	17	19%
113 - 117	112.5	117.5	12	13%
118 - 122	117.5	122.5	10	11%
			89	100%

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi Kepuasan Kerja (Y), maka dapat dilihat dimana rentang skor sebesar 34, banyaknya kelas interval sebesar 7, dan panjang kelas interval sebanyak 5. Menghasilkan nilai tertinggi sebesar 122 dan nilai terendah sebesar 88. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 106,01 skor varian sebesar 73,1 dan simpangan baku sebesar 8,5. Dengan frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 103-107 dengan frekuensi relatif sebesar 22%. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada interval ke-1 (satu) yaitu antara 88-92 dengan frekuensi relatif sebesar 7%.

Dari tabel distribusi variabel Y Kepuasan Kerja diatas, maka dapat grafik histogram Kepuasan Kerja sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histrogram Variabel Y
(Kepuasan Kerja)

Berdasarkan grafik histogram kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 22% pada kelas interval ke-empat antara 103-107. Sedangkan kelas terendah yaitu sebesar 7% pada kelas interval pertama antara 88-92.

Untuk melihat gambaran analisis secara detail, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan dimensi. Analisis deskriptif dimensi maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Variabel Y
(Kepuasan Kerja)

Dimensi	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Pekerjaan Itu Sendiri	1	295	7	2329	332,71	23,86%
	2	370				
	4	337				
	7	365				
	12	304				
	13	372				
	19	286				
Promosi	3	305	5	1732	346,40	24,84%
	5	368				
	15	325				
	20	352				
	24	382				
Atasan	6	346	8	2838	354,75	25,44%
	8	375				
	14	357				
	17	364				
	18	343				
	21	365				
	25	323				
	27	365				
Rekan Kerja	9	384	7	2536	362,29	25,98%
	10	377				
	11	342				
	16	379				
	22	388				
	23	334				
	26	332				
Total		9435	27	9435	1396,15	100%

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari tabel diatas maka dapat dilihat yang menjadi dimensi tertinggi dari variabel Kepuasan Kerja adalah rekan kerja sebesar 25,98%, dalam hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja memiliki pengaruh besar dalam kepuasan kerja

karyawan. Sedangkan dimensi Kepuasan kerja terendah adalah pekerjaan itu sendiri sebesar 23,86%. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan yang paling rendah berasal dari pekerjaan itu sendiri.

Tabel IV.3
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase	
Pekerjaan Itu Sendiri	Menarik	1	295	2	632	316,00	8,23%	
		4	337					
	Menantang	2	370	2	735	367,50	9,58%	
		7	365					
	Kesempatan Untuk Belajar		12	304	3	962	320,67	8,36%
			13	372				
19			286					
Promosi	Kenaikan Jabatan	3	305	3	1039	346,33	9,03%	
		20	352					
		24	382					
	Penghargaan	5	368	2	693	346,50	9,03%	
		15	325					
Atasan	Bijak	8	375	2	732	366,00	9,54%	
		14	357					
	Sopan	6	346	3	1034	344,67	8,98%	
		21	365					
		25	323					
	Kompeten	17	364	3	1072	357,33	9,31%	
		18	343					
27		365						
Rekan Kerja	Mendukung	9	342	2	674	337,00	8,78%	
		22	332					
	Menyenangkan	10	377	3	1090	363,33	9,47%	
		16	379					
		23	334					
	Membantu	11	384	2	772	386,00	10,06%	
26		388						
Total			9435	27	9435	3851,33	100%	

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil rata-rata hitung masing-masing indikator dari kepuasan kerja yang memiliki skor indikator tertinggi pada variabel kepuasan kerja adalah membantu sebesar 10,06 sedangkan indikator terendah pada variabel kepuasan kerja adalah menarik sebesar 8,23%.

2. Data Komitmen Organisasi

Data Komitmen Organisasi (X2) merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner Komitmen Organisasi dengan jumlah pernyataan uji coba sebanyak 25 item dan dengan jumlah drop sebanyak 4 item. Sehingga saat uji final sebanyak 21 item. Jumlah sampel penelitian yang digunakan untuk mengisi kuesioner ini berjumlah 89 responden. Data distribusi frekuensi komitmen dapat dilihat pada tabel IV.4

Tabel IV.4
Tabel Distibusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

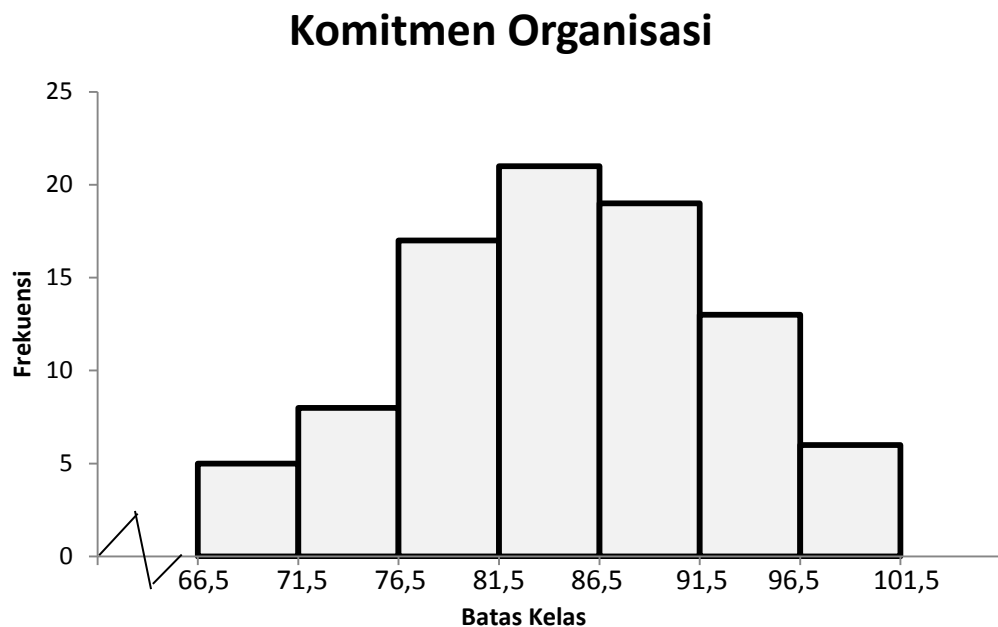
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
67 - 71	66.5	71.5	5	6%
72 - 76	71.5	76.5	8	9%
77 - 81	76.5	81.5	17	19%
82 - 86	81.5	86.5	21	24%
87 - 91	86.5	91.5	19	21%
92 - 96	91.5	96.5	13	15%
97 - 101	96.5	101.5	6	7%
			89	100%

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi Komitmen Organisasi (X1), maka dapat dilihat dimana rentang skor sebesar 34, banyaknya kelas interval 7, dan panjang kelas interval sebanyak 5. Menghasilkan nilai tertinggi sebesar 101 dan nilai terendah sebesar 67 . Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 84.65, skor varian sebesar 61,68 , dan simpangan baku sebesar 7,85 .Dengan frekuensi kelas tertinggi

variabel Komitmen Organisasi terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 82-86 dengan frekuensi relatif sebesar 24%. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada interval ke-1 (satu) yaitu antara 67-71 dengan frekuensi relatif sebesar 6%.

Dari tabel distribusi variabel X1 Komitmen Organisasi diatas, maka dapat grafik histrogram Komitmen Organisasi sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X1 (Komitmen Organisasi)

Berdasarkan gambar histogram Komitmen Organisasi diatas, maka dapat diketahui frekuensi tertinggi variabel komitmen organisasi sebesar 24% pada kelas ke-empat dengan interval kelas 82-86. Sedangkan frekuensi terendah variabel komitmen organisasi sebesar 6% pada kelas ke-satu dengan interval kelas 67-71. Untuk melihat gambaran analisis secara detail, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan dimensi. Yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.5
Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Komitmen Afektif	1	354	6	2079	346.50	32.17%
	4	329				
	10	358				
	16	352				
	17	359				
	18	327				
Komitmen Berkelanjutan	2	315	9	3216	357.33	33.18%
	5	362				
	8	338				
	11	387				
	13	342				
	15	334				
	19	372				
	20	392				
Komitmen Normatif	3	360	6	2239	373.17	34.65%
	6	384				
	7	352				
	9	393				
	12	383				
	14	367				
Total		7534	21	7534	1077.00	100%

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari tabel diatas maka dapat dilihat yang menjadi dimensi terbesar dalam Komitmen Organisasi adalah Komitmen Normatif sebesar 34,65%, dalam hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Normatif memiliki pengaruh besar dalam Komitmen Organisasi. Sedangkan dimensi Komitmen Organisasi terendah adalah Komitmen Afektif sebesar 32.17%.

3. Kompensasi Finansial

Data Kompensasi Finansial (X2) merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner Kompensasi Finansial. Jumlah item yang diuji cobakan sebanyak 21 item dengan jumlah drop sebanyak 3 item. Sehingga uji final kuesioner yang digunakan 19 item. Jumlah sampel penelitian yang digunakan untuk mengisi kuesioner ini berjumlah 89 responden dan mendapat nilai tertinggi sebesar 89 dan nilai terendah sebesar 55. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 72,72, skor varian sebesar 74,3 , dan simpangan baku sebesar 8,62 . data distribusi frekuensi Kompensasi Finansial dapat dilihat pada tabel IV.

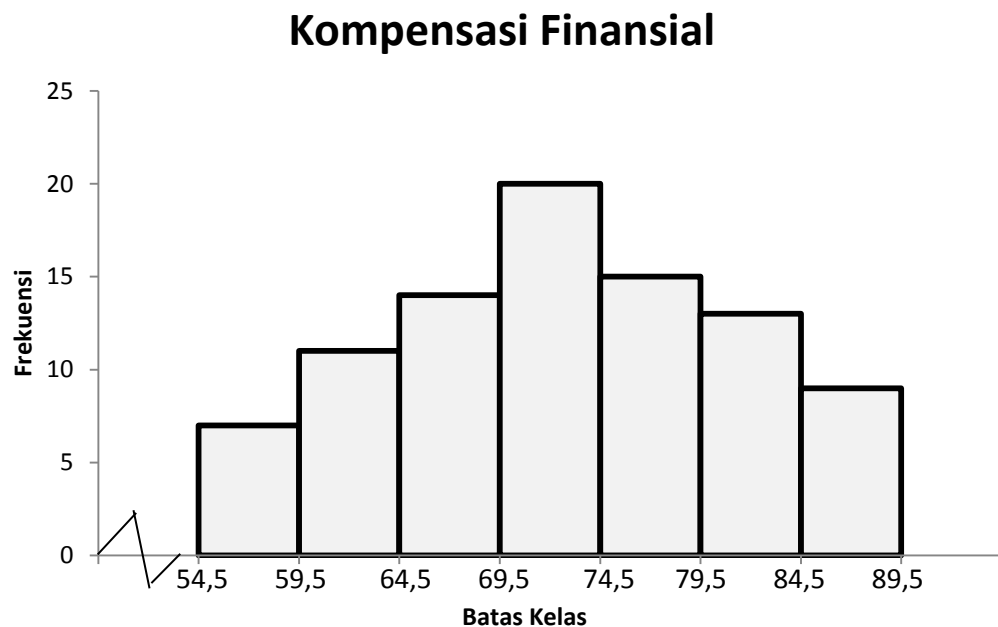
Tabel IV.6
Tabel Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
55 – 59	54.5	59.5	7	8%
60 – 64	59.5	64.5	11	12%
65 – 69	64.5	69.5	14	16%
70 – 74	69.5	74.5	20	22%
75 – 79	74.5	79.5	15	17%
80 – 84	79.5	84.5	13	15%
85 – 89	84.5	89.5	9	10%
			89	100%

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi Kompensasi Finansial (X2) maka dapat dilihat banyaknya kelas interval sebanyak 7 kelas dan panjang kelas kelas sebanyak 5. Dengan frekuensi kelas tertinggi variabel Kompensasi Finansial terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 70-74 dengan frekuensi relatif sebesar 22%. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada interval ke-1 (satu) yaitu antara 55-59 dengan frekuensi relatif sebesar 8%.

Dari tabel distribusi variabel X2 Kompensasi Finansial diatas, maka dapat grafik histrogram Kompensasi Finansial sebagai berikut:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel X2 (Kompensasi Finansial)

Berdasarkan gambar histogram Kompensasi Finansial diatas, maka dapat diketahui frekuensi kelas tertinggi variabel Kompensasi Finansial terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 70-74 dengan frekuensi relatif sebesar 22%. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada interval ke-1 (satu) yaitu antara 55-59 dengan frekuensi relatif sebesar 8%.

Untuk melihat gambaran analisis secara detail, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator. Analisis deskriptif indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.7
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Kompensasi Finansial

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Langsung	1	344	13	4369	336,08	48,95%
	2	329				
	5	313				

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
	6	363				
	8	357				
	9	290				
	10	318				
	12	310				
	14	336				
	15	353				
	16	336				
	17	357				
	18	363				
Tidak Langsung	3	373	6	2103	350,50	51,05%
	4	352				
	7	320				
	11	338				
	13	358				
	19	362				
Total		6472	19	6472	686,58	100%

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari tabel diatas maka dapat dilihat yang menjadi indikator terbesar dalam Kompensasi Finansial adalah Kompensasi Tidak Langsung sebesar 51,05%, dalam hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Tidak Langsung memiliki pengaruh besar dalam Kompensasi Finansial. Sedangkan indikator Kompensasi Finansial terendah adalah Kompensasi Langsung sebesar 48,95%.

Tabel IV.8
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Kompensasi Finansial

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Langsung	Gaji	1	344	9	3006	334,00	24,13%
		5	313				
		8	357				
		9	290				
		12	310				
		14	336				

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
		16	336				
		17	357				
		18	363				
	Bonus	2	329	4	1363	340,75	24,62%
		6	363				
		10	318				
		15	353				
Tidak Langsung	Tunjangan	3	373	2	735	367,50	26,55%
		19	362				
	Asuransi	4	352	4	1368	342,00	24,71%
		7	320				
		11	338				
		13	358				
	Total			6472	19	6472	1384,25

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil rata-rata hitung masing-masing sub indikator dari variabel Kompensasi Finansial skor yang memiliki sub indikator paling tinggi adalah tunjangan sebesar 26.55% sedangkan sub indikator terendah adalah gaji sebesar 24,13%.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Sebelum menguji Hipotesis terlebih dahulu melakukan Uji normalitas, yang bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian *Kolmogorov-Smimov* dengan program SPSS versi 24.0.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi dengan normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov – Smirnov* data Kepuasan Kerja (Y), Komitmen Organisasi (X1), Kompensasi Finansial (X2) menggunakan program SPSS 24.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Kompensasi Finansial
N		89	89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	106.01	84.65	72.72
	Std. Deviation	8.555	7.854	8.622
Most Extreme Differences	Absolute	.050	.058	.062
	Positive	.045	.039	.062
	Negative	-.050	-.058	-.059
Test Statistic		.050	.058	.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

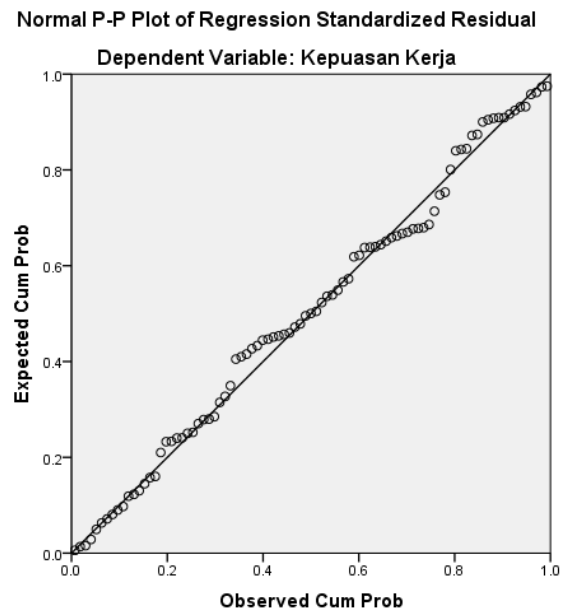
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel IV.9 menyatakan bahwa data dari ketiga variabel berdistribusi normal. Hal ini diketahui dengan tingkat signifikan Kepuasan Kerja (Y) bernilai sebesar 0,200, Komitmen Organisasi (X1) bernilai sebesar 0,200, Kompensasi Finansial (X2) bernilai sebesar 0,200. Tingkat signifikansi ketiga variabel tersebut $> 0,05$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Perhitungan uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Berikut output berupa plot uji normalitas menggunakan SPSS 24.0 sebagai berikut:



Gambar IV.4
Uji Normalitas *Probability Plot*

Dari gambar IV.4 maka dapat diketahui data mengikuti arah garis diagonal dan menyebar disekitaran garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi. Uji

Lineraitas dapat dilihat dari signifikan pada *Linearity* > 0,05 maka hubungan antara dua variabel tidak linear dan jika signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linear. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan melihat output pada tabel Anova sebagai berikut pada program SPSS 24.0.

Tabel IV.10
Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	3989.155	30	132.972	3.146	.000
		Linearity	2558.061	1	2558.061	60.513	.000
		Deviation from Linearity	1431.095	29	49.348	1.167	.302
	Within Groups		2451.833	58	42.273		
	Total		6440.989	88			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel IV.10 maka dapat diketahui nilai *Linearity* untuk variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,000 yaitu kurang dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang linear.

Tabel IV.11
Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi Finansial	Between Groups	(Combined)	3685.327	30	122.844	2.586	.001
		Linearity	1702.458	1	1702.458	35.833	.000
		Deviation from Linearity	1982.869	29	68.375	1.439	.119
	Within Groups		2755.662	58	47.511		
	Total		6440.989	88			

Dapat dilihat pada tabel diatas hasil pengujian tabel tersebut diketahui nilai *Linearity* untuk variabel kompensasi finansial dan kepuasan kerja sebesar 0,000 yaitu kurang dari signifikansi 0,05 hal ini yang berarti bahwa variabel Kompensasi Finansial dengan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas pada SPSS 24.0 sebagai berikut:

Pengambilan keputusan yang diambil yaitu jika semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Jika tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV.12
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	.870	1.150
	Kompensasi Finansial	.870	1.150

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance sebesar 0,870 yaitu lebih dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,150 yaitu kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk ada tidaknya hesteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yang dapat dilihat pada tabel IV.13.

Tabel IV.13
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.606	4.744		2.236	.028
	Komitmen Organisasi	-.038	.055	-.080	-.694	.489
	Kompensasi Finansial	-.036	.050	-.083	-.722	.472

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel IV.13 dapat diketahui nilai signifikan Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,489 dan nilai signifikansi Kompensasi Finansial (X2) sebesar 0,472. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini dilakukan untuk melihat nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikan ataupun diturunkan. Berikut adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 24.0.

Tabel IV.14

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	35.091	7.808		4.494	.000
	Komitmen Organisasi	.557	.090	.511	6.201	.000
	Kompensasi Finansial	.327	.082	.330	3.997	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel IV.15 dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 35,091 + 0,557X_1 + 0,327X_2$$

Hal ini berarti jika Komitmen Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) nilainya 0, maka Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 35,091. Nilai koefisien X1 sebesar 0,557 yang berarti apabila Komitmen Organisasi (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,557 pada konstanta sebesar 35,091 dengan asumsi nilai koefisien X2 tetap. Koefisien X1 bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa

semakin meningkat komitmen organisasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja.

Nilai koefisien X2 sebesar 0,327 yang berarti apabila Kompensasi Finansial (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,327 pada konstanta 35,091 dengan asumsi nilai koefisien X1 tetap. Koefisien X2 bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja. hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat kompensasi finansial maka semakin meningkat pula kepuasan kerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Pada tabel IV.16 disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS 24.0 sebagai berikut:

Tabel IV.15

Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3166.444	2	1583.222	41.580	.000^b
	Residual	3274.545	86	38.076		
	Total	6440.989	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 41,580. Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$, dan $df\ 2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $89-2-1 = 86$. Di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Sehingga F_{hitung} sebesar 41,580 > nilai F_{tabel} sebesar 3,10 artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya secara signifikan atau tidak.

Tabel IV.16

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	35.091	7.808		4.494	.000
	Komitmen Organisasi	.557	.090	.511	6.201	.000
	Kompensasi Finansial	.327	.082	.330	3.997	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil dari tabel uji t diatas memperoleh t_{hitung} dari Komitmen Organisasi sebesar 6,201 dan t_{tabel} dapat dicapai pada tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan $df = n-k-1$ atau $89-2-1 = 86$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,666.

Diketahui bahwa t_{hitung} dari Komitmen Organisasi $6,201 >$ dan t_{tabel} Sebesar $1,666$ maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Selain itu, berdasarkan output diatas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Kompensasi Finansial $3,997 >$ t_{tabel} . Sebesar $1,666$ maka H_0 ditolak, sehingga kesimpulannya adalah Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa berhasil model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Berikut hasil hitung koefisien determinasi menggunakan SPSS 24.0.

Tabel IV.17
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701^a	.492	.480	6.171

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

Dari tabel IV.17 hasil hitung uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai R^2 sebesar $0,492$. Sehingga kemampuan dari variabel Komitmen Organisasi dan Kompensasi Finansial untuk menjelaskan Kepuasan Kerja

secara simultan yaitu 49,2% sedangkan sisanya 50,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda secara bersama-sama diperoleh $\hat{Y} = 35,091 + 0,557X_1 + 0,327X_2$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 35,091. Hal ini berarti jika Komitmen Organisasi (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) nilainya 0, maka Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 35,091. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,557 yang berarti apabila Komitmen Organisasi (X_1) mengalami peningkatan 1 poin maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,557 dengan asumsi X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif hal ini menunjukkan terjadi pengaruh positif antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. Maka dengan ini menunjukkan semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,327 yang berarti apabila Kompensasi Finansial (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 point maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,327 pada konstanta sebesar 35,091 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif yang artinya, terjadi pengaruh antara Kompensasi Finansial dengan Kepuasan Kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Kompensasi Finansial maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja.

Kemudian diketahui juga F_{hitung} sebesar F_{hitung} sebesar $41,580 >$ nilai F_{tabel} sebesar $3,10$ artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya diketahui juga bahwa t_{hitung} dari Komitmen Organisasi $6,201 >$ dan t_{tabel} $1,666$ maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi Kepuasan Kerja, begitupun sebaliknya. Selain itu, berdasarkan output diatas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Kompensasi Finansial $3,997 >$ t_{tabel} $1,666$ maka H_0 ditolak, sehingga kesimpulannya adalah Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi Kompensasi Finansial semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Untuk R^2 sebesar $0,492$. Sehingga kemampuan dari variabel Komitmen Organisasi dan Kompensasi Finansial untuk menjelaskan Kepuasan Kerja secara simultan yaitu $49,2\%$ sedangkan sisanya $50,8 \%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.