

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan data yang diperoleh di lapangan. Penulis akan melakukan pembahasan dengan menganalisis data yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adetex Filament. Penelitian ini dilakukan dengan mengolah data primer berupa kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Adetex Filament dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 93 orang karyawan, berikut data penyebaran kuesioner dalam penelitian ini :

**Tabel 4.1 Data Penyebaran Kuesioner Penelitian**

Disebar	100 Kuesioner
Kembali	96 Kuesioner
Layak	93 Kuesioner

Sumber : Data Diolah, 2015

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun informasi mengenai responden digunakan untuk mempermudah dalam proses analisis. Data responden dikelompokkan berdasarkan beberapa karakteristik. Diantaranya jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

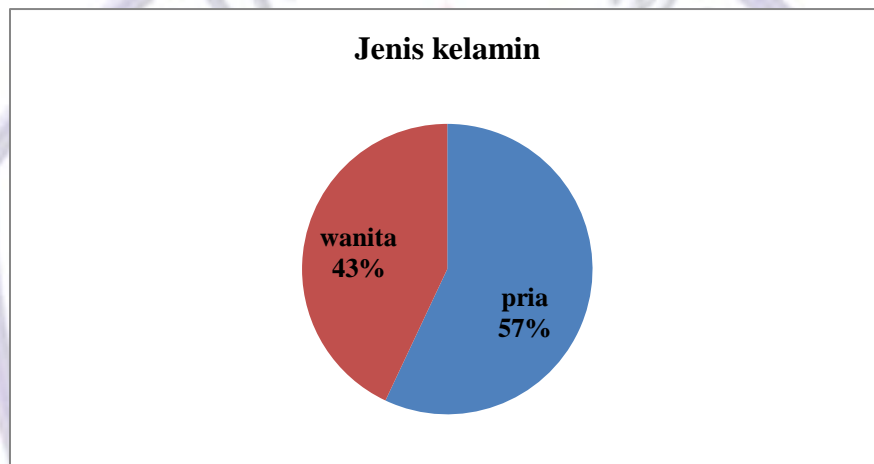
#### 4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Berikut ini adalah tabel distribusi mengenai jenis kelamin responden.

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1.	Pria	53	57%
2.	Wanita	40	43%
Total		93	100%

Sumber : Data Diolah, 2015



**Gambar 4.1 Diagram *Pei* Jenis Kelamin Responden**

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 93 responden yang terdapat 53 responden (57%) berjenis kelamin pria dan 40 responden (43%) berjenis kelamin wanita.

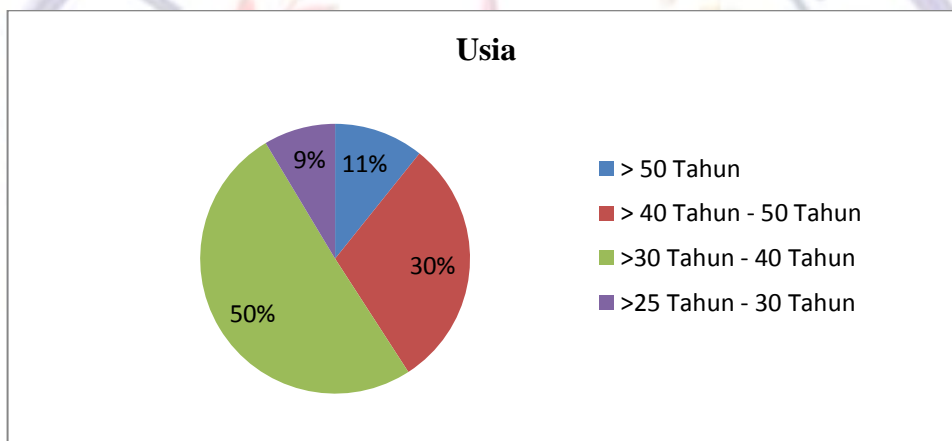
#### 4.1.1.2 Usia Responden

Berikut ini merupakan tabel distribusi mengenai usia responden dalam penelitian ini.

**Tabel 4.3 Usia Responden**

No.	Usia	F	%
1	> 50 Tahun	10	11%
2	> 40 Tahun - 50 tahun	28	30%
3	>30 Tahun - 40 Tahun	47	51%
4	>25 Tahun - 30 Tahun	8	9%
	Total	93	100%

Sumber : Data Diolah, 2015



**Gambar 4.2 Diagram Pie Usia Responden**

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa usia responden diatas 50 tahun sebanyak 10 atau 11%, responden usia responden lebih dari 40 tahun sampai 50 tahun sebanyak 28 atau 30% responden, usia reponden lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 47 atau 50% responden, usia responden lebih dari 25 tahun sampai 30 tahun sebanyak 8 atau 9% responden.

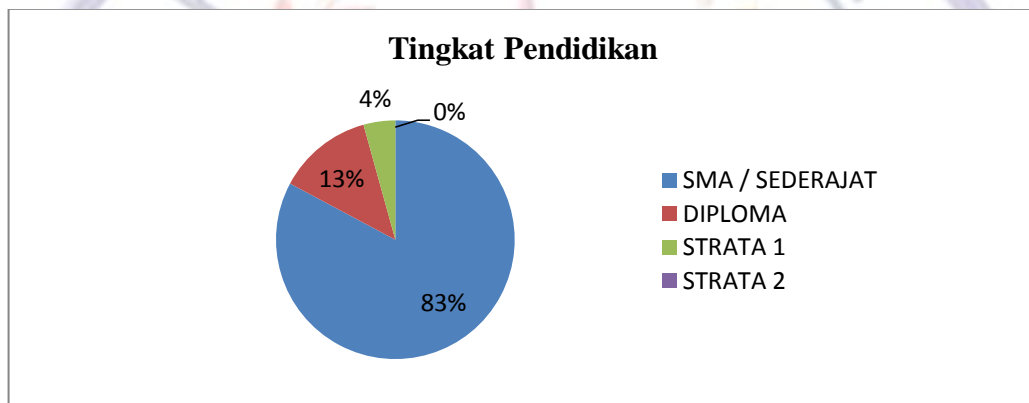
#### 4.1.1.3 Latar Belakang Pendidikan Responden

Berikut ini merupakan tabel mengenai latar belakang pendidikan responden.

**Tabel 4.4 Latar Belakang Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	F	%
1	SMA / Sederajat	77	83%
2	Diploma	12	13%
3	Strata 1	4	4%
4	Strata 2	0	0%
	Total	93	100%

Sumber : Data Diolah, 2015



**Gambar 4.3 Diagram Pie Latar Belakang Pendidikan Responden.**

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.3 dapat dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan responden terbanyak adalah SMA atau sederajat sebanyak 77 atau 83% responden, pendidikan Diploma sebanyak 12 atau 13% responden, dengan tingkat pendidikan Strata 2.

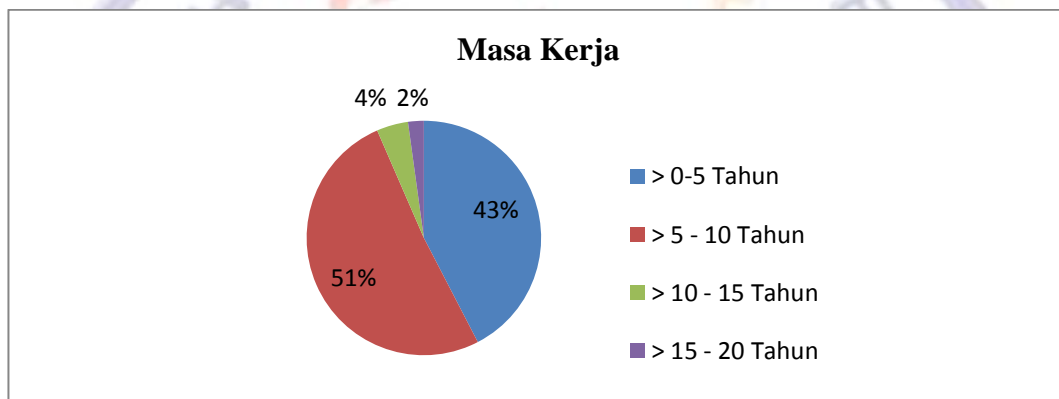
#### 4.1.1.4 Masa Kerja Responden

Berikut ini merupakan tabel mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini.

**Tabel 4.5 Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja	F	%
1	>0-5 Tahun	39	42%
2	>5-10 Tahun	47	51%
3	> 10 - 15 Tahun	4	4%
4	> 15 - 20 Tahun	2	2%
	Total	93	100,0%

Sumber : Data Diolah, 2015



**Gambar 4.4 Diagram Pie Masa Kerja Responden**

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.5 dan gambar 4.4 di atas, kelompok responden yang masa kerjanya diatas 0 sampai dengan 5 tahun sebanyak 39 atau 42% responden, kelompok responden dengan masa kerja diatas 5 sampai 10 tahun sebanyak 47 atau 51% responden, kelompok responden dengan masa kerja diatas 10 sampai 15 tahun sebanyak 4 atau 4%, kelompok responden dengan masa kerja diatas 15 sampai 20 tahun sebanyak 2 atau 2% responden.

#### 4.1.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *product-moment pearson*. Hasil uji validitas melalui SPSS versi 22 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi produk moment) dengan nilai  $R_{tabel}$ .

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka instrumen dianggap valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka instrumen dianggap tidak valid, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

##### 4.1.2.1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,901	0,2039	Valid
P2	0,901	0,2039	Valid
P3	0,867	0,2039	Valid
P4	0,901	0,2039	Valid
P5	0,996	0,2039	Valid
P6	0,996	0,2039	Valid
P7	0,996	0,2039	Valid
P8	0,996	0,2039	Valid
P9	0,996	0,2039	Valid
P10	0,996	0,2039	Valid
P11	0,996	0,2039	Valid
P12	0,996	0,2039	Valid
P13	0,996	0,2039	Valid
P14	0,996	0,2039	Valid

P15	0,996	0,2039	Valid
P16	0,996	0,2039	Valid
P17	0,996	0,2039	Valid
P18	0,996	0,2039	Valid
P19	0,996	0,2039	Valid
P20	0,996	0,2039	Valid
P21	0,895	0,2039	Valid
P22	0,901	0,2039	Valid
P23	0,810	0,2039	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas maka diketahui bahwa dalam variabel gaya kepemimpinan semua item valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

#### 4.1.2.2 Uji Validitas Kompensasi

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel kompensasi.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,998	0,2039	Valid
P2	0,792	0,2039	Valid
P3	0,792	0,2039	Valid
P4	0,792	0,2039	Valid
P5	0,792	0,2039	Valid
P6	0,866	0,2039	Valid
P7	0,866	0,2039	Valid
P8	0,866	0,2039	Valid
P9	0,866	0,2039	Valid
P10	0,866	0,2039	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas maka diketahui bahwa dalam variabel kompensasi semua item valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

#### 4.1.2.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,768	0,2039	Valid
P2	0,549	0,2039	Valid
P3	0,989	0,2039	Valid
P4	0,549	0,2039	Valid
P5	0,989	0,2039	Valid
P6	0,989	0,2039	Valid
P7	0,989	0,2039	Valid
P8	0,989	0,2039	Valid
P9	0,989	0,2039	Valid
P10	0,989	0,2039	Valid
P11	0,989	0,2039	Valid
P12	0,989	0,2039	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas maka diketahui bahwa dalam variabel kepuasan kerja semua item valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

#### 4.1.3 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Menurut Umar (2013:173) hasil kuesioner dinyatakan *reliable* jika di atas 0,7. Di bawah ini terdapat hasil perhitungan uji reliabilitas dalam bentuk tabel dari masing-masing variabel.

#### 4.1.3.1 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,995</b>	<b>23</b>

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dari tabel 4.9 diketahui bahwa item pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,995. Dapat disimpulkan bahwa 23 pertanyaan dalam variabel  $X_1$  adalah reliabel karena koefisien korelasi lebih besar dari 0,7.

#### 4.1.3.2 Uji Reliabilitas Kompensasi

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan variabel kompensasi.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi**

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,964</b>	<b>10</b>

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dari tabel 4.10 diketahui bahwa item pertanyaan dalam variabel kompensasi memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,964.

Dapat disimpulkan bahwa 10 pertanyaan dalam variabel  $X_2$  adalah reliabel karena koefisien korelasi lebih besar dari 0,7.

#### 4.1.3.3 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan variabel kepuasan kerja.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,981</b>	<b>12</b>

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dari tabel 4.11 diketahui bahwa item pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,981. Dapat disimpulkan bahwa 12 pertanyaan dalam variabel Y adalah reliabel karena koefisien korelasi lebih besar dari 0,7.

#### 4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian jenis ini digunakan untuk menguji asumsi, apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa multikolonieritas, autokorelasi, heterokedastisitas tidak terdapat dalam model yang digunakan dan data yang dihasilkan berdistribusi normal.

#### 4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah data yang penulis dapatkan memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 22.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

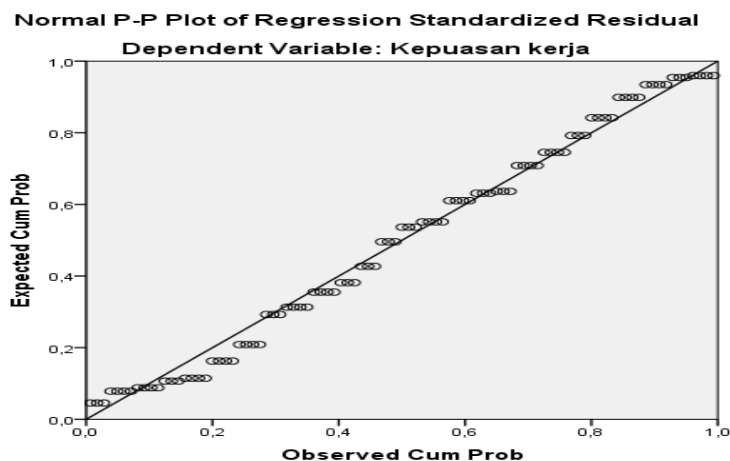
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		93
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,32030555
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,082
	<i>Positive</i>	,082
	<i>Negative</i>	-,063
<i>Test Statistic</i>		,082
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,158 <sup>c</sup>

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp.sig 2-tailed* sebesar 0,158 karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,158 > 0,05$ ) maka nilai tersebut dinyatakan normal.



Gambar : 4.5 Grafik Normal P-Plot

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2015

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal, dimana penyebarannya merata dan sebaran data mengikuti garis lurus.

#### 4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, model regresi yang baik tidak ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya. Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dan mempunyai *tolerance* diatas 0,1 maka hal ini menunjukkan tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,790	3,451
Kompensasi	,790	3,451

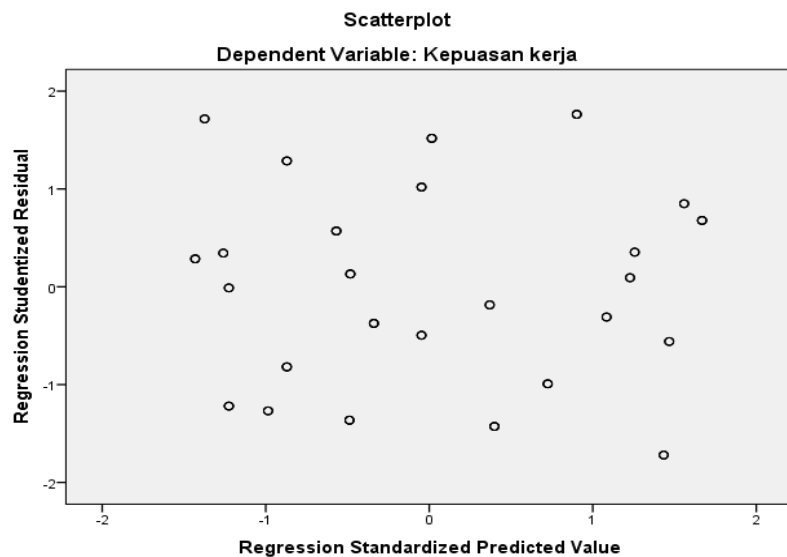
a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa  $VIF = 3,451$  artinya nilai  $VIF$  lebih kecil daripada 10 ( $3,451 < 10$ ). Dan nilai  $Tolerance = 0,790$  artinya nilai  $Tolerance$  lebih besar daripada 0,1 ( $0,790 > 0,1$ ) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel-variabel bebas.

#### 4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



**Gambar 4.6 Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2015

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

#### 4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Artinya kondisi sekarang dipengaruhi waktu yang lalu, model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian

autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson (DW-test)*. Pengolahan pengujian uji autokorelasi menggunakan *software SPSS 22*, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi**

*Model Summary<sup>b</sup>*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,665	3,35700	2,095

a. *Predictors: (Constant)*, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Olah Data *SPSS 22*, 2015

Diketahui :

Nilai DL ( batas bawah) = 1.6188

Nilai DU (batas atas) =1.7066

Nilai DW = 2,095

4 - DU = 4 - 1.7066 = 2.2934

4 - DL = 4 - 1.6188 = 2.3812

Berdasarkan hasil uji autokorelasi di atas, diketahui nilai DW = 2,095, selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* signifikansi 5%, jumlah sampel 93 dan jumlah independen variabel 2 (k-2), maka diperoleh nilai DU = 1,7066 dan nilai DL = 1,6188. Dengan demikian, DW berada diantara batas atas (DU) dan 4 - DU, yaitu  $1,7066 < 2,095 < 2,293$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

## 4.2 Hasil Penelitian Dan Pembahasan Analisis Tanggapan Responden

### 4.2.1 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Hasil data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan. Dari 93 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai gaya kepemimpinan berdasarkan sub-variabel gaya kepemimpinan memerintah, visioner, afiliatif, demokratis, penentu kecepatan dan pembimbing. Hasil tanggapan responden dapat dilihat seperti tabel berikut :

**Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan							
Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total	Skor
1	62	31				93	434
2	62	31				93	434
3	31	62				93	403
4			62	31		93	248
5			31	31	31	93	186
6		9	29	26	29	93	204
7	1	2	31	31	28	93	194
8		3	28	28	34	93	186
9			31	31	31	93	186
10		5	28	34	26	93	198
11			31	31	31	93	186
12			37	28	28	93	195
13		9	20	31	33	93	191
14		5	28	34	26	93	198
15			31	31	31	93	186
16		1	30	31	31	93	187
17			31	31	31	93	186
18		9	29	26	29	93	204
19		2	31	31	28	93	191
20			31	31	31	93	186
21			62		31	93	217
22			62	31		93	248
23			31	62		93	217
Skor Total							5265

Sumber : Data Diolah, 2015

Perhitungan indeks minimum, indeks maksimum, interval dan jarak intervalnya dengan jumlah pertanyaan atau indikator yang ada pada variabel gaya kepemimpinan serta pengkategorian. Pengkategorian dibagi menjadi lima kategori, yaitu sangat setuju dengan bobot skor 5 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 1 untuk pertanyaan negatif, setuju dengan bobot skor 4 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 2 untuk pertanyaan negatif, kurang setuju dengan bobot skor 3 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 3 untuk pertanyaan negatif, tidak setuju dengan bobot skor 2 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 4 untuk pertanyaan negatif dan sangat tidak setuju dengan bobot skor 1 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 5 untuk pertanyaan negatif adalah sebagai berikut :

Nilai Indeks Minimum : Skor Minimum x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden.

$$: 1 \times 23 \times 93 = 2139$$

Nilai Indeks Maksimum : Skor Maksimum x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden.

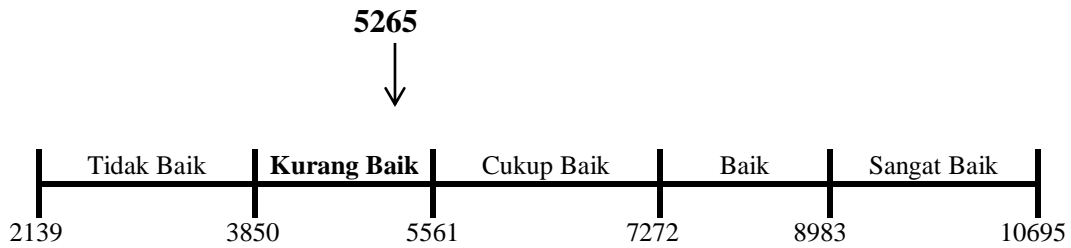
$$: 5 \times 23 \times 93 = 10695$$

Range Minimum : Nilai Indeks Maksimum – Nilai Indeks Minimum

$$: 10695 - 2139 = 8556$$

Jarak Interval : Interval – Jenjang

$$: 8556 : 5 = 1711$$



**Gambar 4.7 Jarak Interval Pada Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan**

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan garis kontinum di atas, untuk variabel gaya kepemimpinan dalam pengumpulan data dari 93 responden PT. Adetex Filament adalah 5265 maka termasuk kategori kurang baik.

Secara detail, kondisi ini dapat dijelaskan melalui penyajian sebaran jawaban dari 93 responden untuk item-item pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) di bawah ini :

**1. Gaya Memerintah**

Berikut hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan koersif dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.16 Kontrol Yang Ketat Dan Standar Yang Tinggi.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
<b>1</b>	Atasan menetapkan kontrol yang ketat dan standar yang tinggi terhadap pekerjaan.	Sangat Setuju	62	66,7%	310
		Setuju	31	33,3%	124
		Kurang Setuju	0	0%	0
		Tidak setuju	0	0%	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	434

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, pada pertanyaan no. 1 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 62 orang atau 66,7% responden menjawab sangat setuju, dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Adetex Filament pemimpin menetapkan kontrol yang ketat dan standar pekerjaan yang tinggi, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan adalah gaya memerintah. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Goleman dkk (2007:88) yaitu dalam gaya memerintah pemimpin menetapkan kontrol yang ketat dan standar yang tinggi terhadap pekerjaan.

**Tabel 4.17 Menuntut Kepatuhan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
2	Atasan menuntut kepatuhan dalam melaksanakan tugas.	Sangat Setuju	62	66,7%	310
		Setuju	31	33,3%	124
		Kurang Setuju	0	0%	0
		Tidak setuju	0	0%	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	434

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 2 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 62 orang atau 66,7% responden menjawab sangat setuju, dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Adetex Filament pemimpin menuntut untuk dipatuhi tanpa ragu-ragu, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan adalah gaya memerintah. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Griffin Ebert (2007:264) gaya otokratis umumnya memberikan perintah dan mengharapkan mereka dipatuhi tanpa ragu-ragu.

**Tabel 4.18 Memberikan Ancaman Pada Bawahan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
3	Atasan memberikan ancaman pada bawahan.	Sangat Setuju	31	33,3%	155
		Setuju	62	66,7%	248
		Kurang Setuju	0	0%	0
		Tidak setuju	0	0%	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	403

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 3 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 62 orang atau 66,7% responden menjawab setuju, dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Adetex Filament pemimpin bersikap keras dan memberikan ancaman pada bawahan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Wirawan (2013:381) bahwa ciri dari pemimpin otokratik adalah pemimpin mempunyai wewenang untuk menghukum bawahan yang tidak mematuhi perintah.

## 2. Gaya Visioner

Berikut hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan visionari dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.19 Memiliki Kepercayaan Diri, Kesadaran Diri Dan Empati.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
4	Atasan memiliki kepercayaan diri, kesadaran diri dan empati pada karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	62	66,7%	186
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	248

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, pada pertanyaan no. 4 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 62 orang atau 66,7% responden menjawab kurang setuju, dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak memiliki kepercayaan diri, kesadaran diri dan empati pada karyawan, ini berarti gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk kedalam gaya visioner. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Moehariono (2012:393) bahwa kepemimpinan yang efektif harus memiliki sifat percaya diri, luwes, bertanggung jawab atas pekerjaannya serta menghargai bawahannya sesuai proporsinya.

**Tabel 4.20 Membimbing Dengan Tegas.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
5	Atasan membimbing karyawan dengan tegas dalam bekerja.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	186

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 5 diketahui jawaban responden dominan adalah sebanyak 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju, dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak membimbing karyawan dengan tegas dalam bekerja, maka sebaiknya pemimpin dalam perusahaan memberikan bimbingan pada karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:261) yaitu para pemimpin yang membimbing atau

memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan.

**Tabel 4.21 Memiliki Kredibilitas Tinggi.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
6	Atasan memiliki kredibilitas tinggi.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	9	9,7%	36
		Kurang Setuju	29	31,2%	87
		Tidak setuju	26	28%	52
		Sangat Tidak Setuju	29	31,2%	29
		Total	93	100%	204

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 6 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 29 orang atau 31,2% responden menjawab kurang setuju, 26 orang atau 28% responden menjawab tidak setuju dan 29 orang atau 31,2% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak memiliki kredibilitas yang tinggi, maka sebaiknya pemimpin dalam perusahaan memperbaiki kredibilitasnya agar karyawan lebih mempercayai atasannya. Hal ini didukung pernyataan yang dikemukakan oleh Goleman dkk (2007:69) yaitu dalam kepemimpinan visioner pemimpin memiliki transparansi juga penting untuk memiliki kredibilitas, pemimpin harus sungguh-sungguh meyakini visinya sendiri.

**Tabel 4.22 Menyebarkan Pengetahuan Secara Terbuka.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
7	Atasan menyebarkan pengetahuan secara terbuka.	Sangat Setuju	1	1,1%	5
		Setuju	2	2,2%	8
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	28	30,1%	28
		Total	93	100%	196

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 7 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 31 orang atau 33% responden menjawab kurang setuju, 31 orang atau 33% responden menjawab tidak setuju dan 28 orang atau 31,2% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak membagi dan menyebarkan pengetahuan secara terbuka pada karyawan, maka sebaiknya pemimpin memberikan pengetahuan dan informasi terkait pekerjaan agar kemampuan karyawan meningkat. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:265) yaitu para pemimpin yang autentik membagi informasi, mendorong komunikasi yang terbuka dan melekat pada idealisme mereka.

### 3. Gaya Afiliatif

Berikut hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan afiliatif dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.23 Mendorong Kerjasama Dalam Pekerjaan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
8	Atasan mendorong kerjasama dalam pekerjaan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	3	3,2%	12
		Kurang Setuju	28	30,1%	84
		Tidak setuju	28	30,1%	56
		Sangat Tidak Setuju	34	36,5%	34
		Total	93	100%	186

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 8 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 34 orang atau 36,5% responden menjawab sangat tidak setuju, 28 orang atau 30,1% responden menjawab tidak setuju dan 28 orang atau 30,1% responden menjawab kurang

setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak mendorong kerjasama dalam pekerjaan, maka sebaiknya pemimpin mendorong kerjasama kaaryawan dalam pekerjaan. Hal ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Wirawan (2009:373) bahwa pemimpin gaya manajemen tim memotivasi dengan memberikan dorongan untuk memenuhi tujuan organisasi melalui kontribusi anggota tim.

**Tabel 4.24 Kepedulian Yang Tinggi Terhadap Bawahan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
9	Atasan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	186

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 9 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak memberikan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap karyawan, maka sebaiknya pemimpin memberikan perhatian dan peduli terhadap karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Thoha (2013:57) gaya kepemimpinan pecinta pengembangan memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja.

**Tabel 4.25 Mendorong Semangat Kerja Karyawan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
10	Atasan mendorong semangat kerja karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	5	5,4%	20
		Kurang Setuju	28	30,1%	84
		Tidak setuju	34	36,5%	68
		Sangat Tidak Setuju	26	28%	26
		Total	93	100%	196

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 10 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 34 orang atau 36,5% responden menjawab tidak setuju, 28 orang atau 30,1% responden menjawab kurang setuju dan 26 orang atau 28% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak mendorong semangat kerja karyawan, maka sebaiknya pemimpin mendorong semangat kerja karyawan agar produktivitas meningkat. Hal ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:256) bahwa pemimpin yang mendukung akan menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi ketika para pekerja mengerjakan tugas yang terstruktur.

**Tabel 4.26 Jarang Memberikan Nasihat.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
11	Atasan jarang memberikan nasihat.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	186

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 11 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab

tidak setuju dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin cukup sering memberikan nasihat pada bawahan, maka bukan termasuk kepemimpinan afiliatif. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Goleman dkk (2007:77) bahwa pemimpin afiliatif jarang memberikan nasihat yang membangun tentang cara memperbaiki atau meningkatkan, maka para pegawai dibiarkan menemukannya sendiri.

#### 4. Gaya Demokratis.

Berikut hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan demokratis dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.27 Bersedia Mendengarkan Pendapat Karyawan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
12	Atasan bersedia mendengarkan pendapat karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	37	39,8%	111
		Tidak setuju	28	30,1%	56
		Sangat Tidak Setuju	28	30,1%	28
		Total	93	100%	195

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.12 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 37 orang atau 39,8% responden menjawab kurang setuju, 28 orang atau 30,1% responden menjawab tidak setuju dan 28 orang atau 30,1% responden menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak menghargai pendapat bawahan, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk gaya demokratis. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Griffin dan Ebert (2007:264) bahwa gaya manajerial

demokratis biasanya meminta masukan dari bawahannya sebelum membuat keputusan.

**Tabel 4.28 Atasan Menciptakan Suasana Harmonis.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
13	Atasan menciptakan suasana harmonis.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	9	9,7%	18
		Kurang Setuju	20	21,5%	60
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	33	35,5%	33
		Total	93	100%	173

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.13 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 33 orang atau 35,5% responden menjawab sangat tidak setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju dan 20 orang atau 21,5% responden menjawab kurang setuju, dan 9 orang atau 9,2% responden menjawab setuju. hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak menciptakan suasana harmonis dalam perusahaan, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk gaya demokratis. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Moeheriono (2012:410) bahwa keberhasilan pemimpin sangat tergantung pada cara penggunaan kekuasaan, dan efektivitas dengan cara yang halus, hati-hati, meminimalisasi perbedaan prinsip dan status untuk menghindari ancaman terhadap rasa harga diri para pengikutnya.

**Tabel 4.29 Bekerja Sebagai Kelompok.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
14	Atasan bekerja sebagai kelompok dengan karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	5	5,4%	20
		Kurang Setuju	28	30,1%	84
		Tidak setuju	34	36,5%	68
		Sangat Tidak Setuju	26	28%	26
		Total	93	100%	198

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.14 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 34 orang atau 36,5% responden menjawab tidak setuju, 28 orang atau 30,1% responden menjawab kurang setuju dan 26 orang atau 28% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa tujuan yang dicapai tidak realistis dan tidak berdasarkan kesepakatan bersama, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk gaya demokratis. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (2013:37) bahwa pemimpin demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok / organisasi.

**Tabel 4.30 Mampu Menyelesaikan Konflik Dalam Perusahaan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
15	Mampu menyelesaikan konflik dalam perusahaan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	186

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.15 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 31 orang atau 33,3%

responden menjawab kurang setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak mampu menyelesaikan konflik dalam perusahaan, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk gaya demokratis. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Goleman dkk (2007:82) bahwa pemimpin demokratis tahu cara meredam konflik dan menciptakan harmoni.

#### 5. Gaya Penentu Kecepatan.

Berikut hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan penentu kecepatan dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.31 Standar Kinerja Yang Tinggi.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
16	Atasan menetapkan standar kinerja yang tinggi	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	1	1,1%	4
		Kurang Setuju	30	32,3%	90
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	187

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, pada pertanyaan no.16 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju, dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju, dan 30 orang atau 32,3% menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak menetapkan standar yang tinggi, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk gaya penentu kecepatan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan

oleh Thoha (2013:57) bahwa kepemimpinan eksekutif mau menetapkan standar kerja yang tinggi dan berkehendak mengenal perbedaan di antara individu.

**Tabel 4.32 Menginginkan Pekerjaan Diselesaikan Dengan Cepat.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
17	Atasan menginginkan pekerjaan diselesaikan dengan cepat.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	186

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.17 diketahui jawaban responden dominan adalah sebanyak 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju, dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak memberikan contoh dan tidak melakukan perbaikan secara terus menerus, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk gaya penentu kecepatan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Wirawan (2013:359) bahwa pemimpin pemerhati hasil produksi akan memperhatikan kuantitas dan kualitas produksi serta menyelesaikan target tepat waktu.

**Tabel 4.33 Mendorong Karyawan Dengan Keras.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
18	Atasan mendorong karyawan dengan keras dalam bekerja..	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	9	9,7%	18
		Kurang Setuju	29	31,2%	87
		Tidak setuju	26	28%	52
		Sangat Tidak Setuju	29	31,2%	29
		Total	93	100%	186

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.18 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 29 orang atau 31,2% responden menjawab kurang setuju, 26 orang atau 28% responden menjawab tidak setuju dan 29 orang atau 31,2% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak mendorong karyawan dengan keras, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk gaya penentu kecepatan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:256) tugas dari pemimpin untuk membantu para pengikutnya dalam memperoleh tujuan-tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan dan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan mereka sesuai dengan keseluruhan tujuan dari organisasi.

**Tabel 4.34 Tidak Memberi Arahan Yang Terperinci.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
19	Tidak memberikan arahan yang terperinci dalam pekerjaan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	2	2,2%	8
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	28	30,1%	28
		Total	93	100%	191

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.34, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 19 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 31 orang atau 33% responden menjawab kurang setuju, 31 orang atau 33% responden menjawab tidak setuju dan 28 orang atau 31,2% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin memberikan arahan yang terperinci dalam pekerjaan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Goleman dkk (2007:85) bahwa pemimpin penentu kecepatan seringkali tidak memberikan garis petunjuk yang jelas.

#### 6. Gaya Pembimbing.

Berikut hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pembimbing dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.35 Memberikan Nasihat Pada Bawahan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
20	Atasan memberikan nasihat pada bawahan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	186

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 20 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 31 orang atau 33,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak memberikan nasihat pada bawahan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Griffin dan Ebert (2007:264) bahwa

pemimpin berperan sebagai penasihat terhadap bawahan yang diperbolehkan mengambil keputusan.

**Tabel 4.36 Membantu Mengembangkan Kemampuan Bawahan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
21	Membantu mengembangkan kemampuan bawahan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	62	66,7%	186
		Tidak setuju	0	0%	0
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	217

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.21 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 62 orang atau 66,7% responden menjawab kurang setuju, dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak membantu mengembangkan kemampuan bawahan, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk gaya pembimbing. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Moehariono (2012:387) bahwa pemimpin mewujudkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok.

**Tabel 4.37 Peduli Dan Memberikan Empati Pada Bawahan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
22	Atasan peduli dan memberikan empati pada bawahan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	62	66,7%	186
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	248

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.22 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 62 orang atau 66,7% responden menjawab kurang setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak peduli dan tidak memberikan empati pada bawahan, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk gaya pembimbing. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Goleman dkk (2007:73) kesadaran diri emosi menciptakan pemimpin yang otentik, mampu memberikan nasihat yang membuat orang merasa dimanupulasi atau diserang, dan empati mengandung arti bahwa pemimpin mendengarkan sebelum bereaksi.

**Tabel 4.38 Mendengarkan Masukan Dari Bawahan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
23	Atasan mendengarkan masukan dari bawahan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	62	66,7%	124
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	217

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.23 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 62 orang atau 66,7% responden menjawab tidak setuju dan 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa pemimpin tidak menerima masukan dari bawahan, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan termasuk gaya pembimbing. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (2013:37) bahwa pemimpin memandang dan menempatkan orang yang

dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar.

#### 4.2.2 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Hasil data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kompensasi. Dari 93 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai kompensasi berdasarkan sub-variabel kompensasi gaji, upah, komisi, bonus, jaminan sosial, perawatan kesehatan, rancangan pensiun, asuransi jiwa, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel. Hasil tanggapan responden dapat dilihat seperti tabel berikut :

**Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi**

Kompensasi							
Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total	Skor
1	62	31				93	434
2			31	31	31	93	186
3		5	26	35	27	93	195
4			31	31	31	93	186
5		6	25	31	31	93	192
6		10	21	40	22	93	205
7		49	29	15		93	313
8		45	33	15		93	309
9		40	30	23		93	296
10		42	36	15		93	306
Skor Total							2602

Sumber : Data Diolah, 2015

Perhitungan indeks minimum, indeks maksimum, interval dan jarak intervalnya dengan jumlah pertanyaan atau indikator yang ada pada variabel kompensasi serta pengkategorian. Pengkategorian dibagi menjadi lima kategori,

yaitu sangat setuju dengan bobot skor 5 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 1 untuk pertanyaan negatif, setuju dengan bobot skor 4 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 2 untuk pertanyaan negatif, kurang setuju dengan bobot skor 3 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 3 untuk pertanyaan negatif, tidak setuju dengan bobot skor 2 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 4 untuk pertanyaan negatif dan sangat tidak setuju dengan bobot skor 1 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 5 untuk pertanyaan negatif adalah sebagai berikut :

Nilai Indeks Minimum : Skor Minimum x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden.

$$: 1 \times 10 \times 93 = 930$$

Nilai Indeks Maksimum : Skor Maksimum x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden.

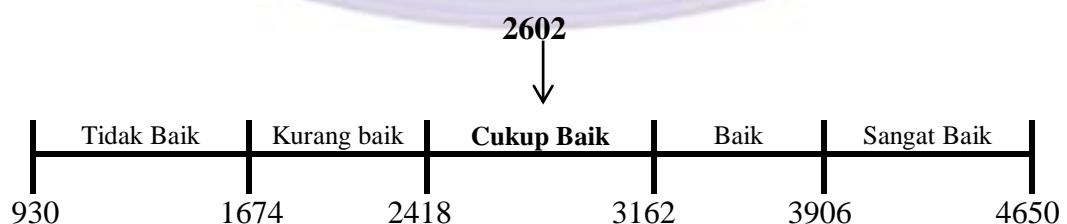
$$: 5 \times 10 \times 93 = 4650$$

Range Minimum : Nilai Indeks Maksimum – Nilai Indeks Minimum

$$: 4650 - 930 = 3720$$

Jarak Interval : Interval – Jenjang

$$: 3720 : 5 = 744$$



**Gambar 4.8 Jarak Interval Pada Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi**

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan garis kontinum di atas, untuk variabel kompensasi dalam pengumpulan data dari 93 responden PT. Adetex Filament adalah 2602 maka termasuk kategori cukup baik.

Secara detail, kondisi ini dapat dijelaskan melalui penyajian sebaran jawaban dari 93 responden untuk item-item pertanyaan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) di bawah ini :

### 1. **Kompensasi Finansial Langsung**

Berikut hasil tanggapan responden mengenai dimensi gaji dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.40 Gaji.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
1	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan.	Sangat Setuju	62	66,7%	310
		Setuju	31	33,3%	124
		Kurang Setuju	0	0%	0
		Tidak setuju	0	0%	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	434

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.1 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 62 orang atau 66,7% responden menjawab sangat setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa perusahaan memberikan gaji pada karyawan tetap. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:118) bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik serta mempunyai jaminan yang pasti.

**Tabel 4.41 Upah.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
2	Perusahaan memberikan upah pada karyawan berdasarkan jam kerja atau hasil pekerjaan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	186

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.2 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju dan 31 orang atau 33,3% menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa upah yang dibayarkan belum sesuai dengan jam kerja dan hasil pekerjaan, maka sebaiknya perusahaan memperbaiki sistem pembayaran upah pada karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Gomez dkk (2010:330) bahwa kompensasi dasar merupakan pembayaran tetap yang diterima dalam bentuk gaji atau upah yang dibayar per jam.

**Tabel 4.42 Komisi**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
3	Perusahaan membayar komisi pada karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	5	5,4%	20
		Kurang Setuju	26	28%	78
		Tidak setuju	35	37,6%	70
		Sangat Tidak Setuju	27	29%	27
		Total	93	100%	195

Sumber : Data Diolah,2015

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.3 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 35 orang atau 37,6% responden menjawab tidak setuju, 27 orang atau 29% responden menjawab sangat

tidak setuju, dan 26 orang atau 28% menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa perusahaan tidak memberikan komisi pada karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009:465) komisi adalah kompensasi yang dihitung sebagai persentase dari penjualan dalam unit atau satuan mata uang.

**Tabel 4.43 Bonus.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
4	Karyawan diberikan bonus apabila bekerja di atas rata-rata.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	186

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.43, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.4 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju dan 31 orang atau 33,3% menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament pembayaran bonus pada karyawan msih belum maksimal, maka sebaiknya perusahaan mulai memperbaiki sistem pembayaran bonus pada karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Alma (2010:224) hadiah atau bonus adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang ia lakukan telah memberikan suatu keuntungan kepada perusahaan.

## 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung.

Berikut hasil tanggapan responden mengenai dimensi kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.44 Jaminan Sosial.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
5	Perusahaan memberikan jaminan sosial pada karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	6	6,4%	24
		Kurang Setuju	25	27%	75
		Tidak setuju	31	33,3%	62
		Sangat Tidak Setuju	31	33,3%	31
		Total	93	100%	192

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.5 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 31 orang atau 33,3% responden menjawab tidak setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab sangat tidak setuju, dan 25 orang atau 27% menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa jaminan sosial belum diberikan dengan maksimal pada karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki pemberian jaminan sosial pada karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Wirawan (2015:372) kompensasi finansial tidak langsung adalah pembayaran yang diterima tenaga kerja sebagai tambahan dari kompensasi langsung yang mereka terima.

**Tabel 4.45 Perawatan Kesehatan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
6	Perusahaan memberikan perawatan kesehatan pada karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	10	10,7%	40
		Kurang Setuju	21	22,6%	63
		Tidak setuju	40	43%	80
		Sangat Tidak Setuju	22	23,7%	22
		Total	93	100%	205

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.6 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 40 orang atau 43% responden menjawab tidak setuju, 22 orang atau 23,7% responden menjawab sangat tidak setuju dan 20 orang atau 22,6% menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa perawatan kesehatan belum diberikan secara maksimal pada karyawan, maka sebaiknya perusahaan memperbaiki sistem tunjangan kesehatan yang diberikan pada karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009:420) tunjangan kesehatan merupakan bentuk penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seseorang atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional.

**Tabel 4.46 Rancangan Pensiun.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
7	Perusahaan memberikan tunjangan pensiun pada karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	49	52,7%	196
		Kurang Setuju	29	31,2%	87
		Tidak setuju	15	16,1%	30
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	313

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.46 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.7 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 49 orang atau 52,7% responden menjawab setuju, 29 orang atau 31,2% responden menjawab kurang setuju dan 15 orang atau 16,1% menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa perusahaan memberikan tunjangan pensiun pada karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:118) tunjangan pensiun termasuk kedalam *benefit* dan *service* yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

**Tabel 4.47 Asuransi Jiwa.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
8	Perusahaan memberikan asuransi jiwa pada karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	45	48,4%	180
		Kurang Setuju	33	33,3%	99
		Tidak setuju	15	16,1%	30
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	309

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.47 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.8 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 45 orang atau 48,4% responden menjawab setuju, 33 orang atau 35,5% responden menjawab kurang setuju dan 15 orang atau 16,1% menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa perusahaan memberikan asuransi jiwa pada karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mondy (2008:5) asuransi jiwa merupakan bentuk dari pembayaran kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan pada karyawan.

### 3. Kompensasi Non Finansial

Berikut hasil tanggapan responden mengenai dimensi kompensasi non finansial dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.48 Rekan Kerja Yang Menyenangkan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
9	Karyawan memiliki rekan kerja yang menyenangkan dalam perusahaan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	40	43%	80
		Kurang Setuju	30	32,3%	90
		Tidak setuju	23	24,7%	46
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	216

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.48 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.9 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 40 orang atau 43% responden menjawab setuju, 30 orang atau 32,3% responden menjawab kurang setuju dan 23 orang atau 24,7% menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa memiliki rekan kerja yang nyaman. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:120) salahsatu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.

**Tabel 4.49 Waktu Yang Fleksibel.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
10	Perusahaan memberikan waktu kerja yang fleksibel pada karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	42	46,2%	168
		Kurang Setuju	36	38,7%	108
		Tidak setuju	15	16,1%	30
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	306

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.49 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.10 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 42 orang atau 46,2% responden menjawab setuju, 36 orang atau 38,7% responden menjawab kurang setuju dan 15 orang atau 16,1% menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa perusahaan memberikan waktu kerja yang fleksibel. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mondy (2008:5) waktu yang fleksibel merupakan imbalan *non* finansial yang diberikan perusahaan pada karyawan berupa fleksibilitas pada tempat kerja.

#### **4.2.3 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja**

Hasil data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kepuasan kerja. Dari 93 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai kepuasan kerja berdasarkan sub-variabel kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, kondisi kerja dan promosi. Hasil tanggapan responden dapat dilihat seperti tabel berikut :

**Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja							
Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total	Skor
1	62	31				93	434
2			31	40	22	93	195
3			30	40	23	93	193
4		5	26	40	22	93	200
5		6	43	44		93	241
6		5	26	40		93	178
7		7	35	21		93	175
8	16	40	20	17		93	334
9	5	40	26	22		93	227
10	7	35	30	21		93	307
11	2	3	48	30	10	93	186
12			31	40	22	93	195
Skor Total							2865

Sumber : Data Diolah, 2015

Perhitungan indeks minimum, indeks maksimum, interval dan jarak intervalnya dengan jumlah pertanyaan atau indikator yang ada pada variabel kepuasan kerja serta pengkategorian. Pengkategorian dibagi menjadi lima kategori, yaitu sangat setuju dengan bobot skor 5 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 1 untuk pertanyaan negatif, setuju dengan bobot skor 4 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 2 untuk pertanyaan negatif, kurang setuju dengan bobot skor 3 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 3 untuk pertanyaan negatif, tidak setuju dengan bobot skor 2 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 4 untuk pertanyaan negatif dan sangat tidak setuju dengan bobot skor 1 untuk pertanyaan positif dan bobot skor 5 untuk pertanyaan negatif adalah sebagai berikut :

Nilai Indeks Minimum : Skor Minimum x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden.

$$: 1 \times 12 \times 93 = 1116$$

Nilai Indeks Maksimum : Skor Maksimum x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden.

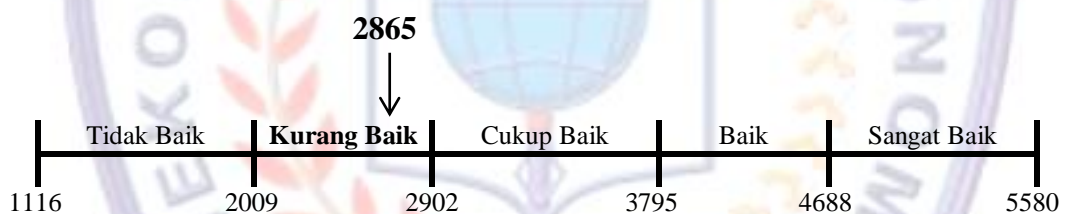
$$: 5 \times 12 \times 93 = 5580$$

Range Minimum : Nilai Indeks Maksimum – Nilai Indeks Minimum

$$: 5580 - 1116 = 4464$$

Jarak Interval : Interval – Jenjang

$$: 4464 : 5 = 893$$



**Gambar 4.9 Jarak Interval Pada Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja**

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan garis kontinum di atas, untuk variabel Kepuasan kerja dalam pengumpulan data dari 93 responden PT. Adetex Filament adalah 2865 maka termasuk kategori Kurang baik.

Secara detail, kondisi ini dapat dijelaskan melalui penyajian sebaran jawaban dari 93 responden untuk item-item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (Y) di bawah ini :

### 1. Pekerjaan Itu Sendiri

Berikut hasil tanggapan responden mengenai dimensi Pekerjaan Itu Sendiri dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.51 Karakteristik Pekerjaan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
1	Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.	Sangat Setuju	62	66,7%	310
		Setuju	31	33,3%	124
		Kurang Setuju	0	0%	0
		Tidak setuju	0	0%	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	434

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.51 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.1 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 62 orang atau 66,7% responden menjawab sangat setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa sangat puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Lutans (2006:244) karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara keperibadian dan kepuasan kerja.

**Tabel 4.52 Kompleksitas Pekerjaan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
2	Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tidak melebihi batas kemampuan karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	40	43%	80
		Sangat Tidak Setuju	22	23,7%	22
		Total	93	100%	195

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.52, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.2 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 40 orang atau 43% responden menjawab tidak setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju dan 22 orang atau 23,7% menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa tidak puas pekerjaan yang diberikan melewati batas kemampuan karyawan, maka sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2007:110) menikmati kerja itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja.

## 2. Gaji

Berikut hasil tanggapan responden mengenai dimensi bayaran dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.53 Gaji.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
3	Karyawan merasa puas atas gaji yang diberikan perusahaan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	30	32,2%	90
		Tidak setuju	40	43%	80
		Sangat Tidak Setuju	23	24,7%	23
		Total	93	100%	193

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.53 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.3 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 40 orang atau 43% responden menjawab tidak setuju, 30 orang atau 32,2% responden menjawab sangat kurang setuju, dan 23 orang atau 24,7 % menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa tidak puas dengan sistem gaji yang diberlakukan, maka sebaiknya perusahaan memperbaiki sistem gaji, agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Griffin dan Ebert (2007:247) memiliki gaji, benefit dan kesempatan promosi yang adil merupakan pedoman untuk meningkatkan kepuasan kerja.

**Tabel 4.54 Upah.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
4	Karyawan merasa puas atas upah yang diberikan perusahaan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	5	5,4%	20
		Kurang Setuju	26	27,9%	78
		Tidak setuju	40	43%	80
		Sangat Tidak Setuju	22	23,7%	22
		Total	93	100%	200

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.54, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.4 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 40 orang atau 43% responden menjawab tidak setuju, 26 orang atau 27,9% responden menjawab kurang setuju dan 22 orang atau 23,7% menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa tidak puas dengan upah yang diberikan, maka sebaiknya perusahaan memperbaiki sistem pembayaran upah pada karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009:121) faktor yang menentukan adalah apa yang diharapkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaannya.

### 3. Pengawasan.

Berikut hasil tanggapan responden mengenai dimensi atasan dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.55 Peduli.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
5	Karyawan merasa atasan peduli pada karyawan.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	6	6,5%	24
		Kurang Setuju	43	46,2%	129
		Tidak setuju	44	47,3%	88
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	241

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.55 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.5 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 44 orang atau 47,3% responden menjawab tidak setuju, 43 orang atau 46,2% responden menjawab kurang setuju dan 6 orang atau 6,5% menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa tidak puas karena atasan tidak memberikan kepedulian pada karyawan, maka sebaiknya pemimpin peduli pada karyawan dalam bekerja agar meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Lutans (2006:245) dalam pengawasan hal itu dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu.

**Tabel 4.56 Dukungan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
6	Karyawan merasa atasan memberikan dukungan dalam bekerja..	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	5	5,4%	20
		Kurang Setuju	26	27,9%	78
		Tidak setuju	40	43%	80
		Sangat Tidak Setuju	22	23,7%	22
		Total	93	100%	200

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.56 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.6 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 40 orang atau 43% responden menjawab tidak setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju dan 22 orang atau 23,7% menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa tidak puas karena atasan tidak memberikan dukungan dalam bekerja, maka sebaiknya pemimpin memberikan dukungan pada karyawan dalam bekerja agar meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:46) para pemimpin yang baik memberdayakan para pekerjanya dengan mendorong persepsi mengenai kompetensi melalui melibatkan mereka dalam keputusan, membuat mereka merasa pekerjaannya penting.

#### 4. Kelompok Kerja

Berikut hasil tanggapan responden mengenai dimensi kelompok kerja yang mendukung dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.57 Kenyamanan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
7	Karyawan merasa hubungan dengan rekan kerja nyaman.	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	7	7,5%	28
		Kurang Setuju	35	37,6%	105
		Tidak setuju	21	22,6%	42
		Sangat Tidak Setuju	30	32,2%	30
		Total	93	100%	205

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.57 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.7 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 35 orang atau 37,6% responden menjawab kurang setuju, 30 orang atau 32,2% menjawab sangat tidak

setuju, dan 20 orang atau 22,6% menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa tidak nyaman mengenai hubungan dengan rekan kerja. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Siagian (2014:295) Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat pada umumnya akan berakibat pada kepuasan kerja tinggi.

**Tabel 4.58 Nasihat.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
8	Karyawan merasa rekan kerja memberikan nasihat dalam bekerja.	Sangat Setuju	16	17,2%	80
		Setuju	40	43%	160
		Kurang Setuju	20	21,5%	60
		Tidak setuju	17	18,3%	34
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	334

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.58 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.8 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 40 orang atau 43% responden menjawab setuju, 20 orang atau 21,5% responden menjawab kurang setuju, 17 orang atau 18,3% responden menjawab tidak setuju dan 16 % orang atau 17,2% responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa rekan kerja memberikan nasihat dan arahan dalam pekerjaan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:53) mereka yang rekan kerjanya membantu mereka lebih mungkin terlibat dalam perilaku membantu.

**Tabel 4.59 Dukungan.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
9	Karyawan merasa rekan kerja memberikan dukungan dalam bekerja.	Sangat Setuju	5	5,4%	25
		Setuju	40	43%	120
		Kurang Setuju	26	27,9%	78
		Tidak setuju	22	23,7%	44
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	267

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.59, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.9 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 40 orang atau 43% responden menjawab setuju, 26 orang atau 27,9% responden menjawab kurang setuju dan 22 orang atau 23,7% menjawab tidak setuju serta 7 orang atau 7,5% responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa puas karena hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Lutans (2006:245) kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

## 5. Promosi

Berikut hasil tanggapan responden mengenai dimensi promosi dengan indikator antara lain :

**Tabel 4.60 Senioritas.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
10	Karyawan merasa promosi yang diberikan berdasarkan senioritas.	Sangat Setuju	7	7,5%	35
		Setuju	35	37,6%	140
		Kurang Setuju	30	32,2%	90
		Tidak setuju	21	22,6%	42
		Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
		Total	93	100%	307

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.60, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.10 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 35 orang atau 37,6%% responden menjawab setuju, 30 orang atau 32,2% menjawab kurang setuju, 21 orang atau 22,6% menjawab tidak setuju, dan 7 orang atau 7,5% responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa perusahaan memberikan promosi berdasarkan masa kerja karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Lutans (2006: 244) individu yang dipromosikan berdasarkan senioritas sering mengalami kepuasan kerja.

**Tabel 4.61 Kinerja.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
11	Karyawan merasa promosi yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan.	Sangat Setuju	2	2,1%	10
		Setuju	3	3,2%	12
		Kurang Setuju	48	51,6%	144
		Tidak setuju	30	32,2%	60
		Sangat Tidak Setuju	10	10,8%	10
		Total	93	100%	236

Sumber : Data Diolah,2015

Berdasarkan tabel 4.61 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.11 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 48 orang atau 51,6% responden menjawab kurang setuju, 30 orang atau 32,2% responden menjawab tidak setuju, 10 orang atau 10,8% menjawab sangat tidak setuju, dan 2 orang atau 2,1% responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa promosi yang diberikan tidak berdasarkan kinerja. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Siagian (2014:296) seorang karyawan merasa puas bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik padanya, tetapi sebenarnya prestasinya tidak istimewa karena

dengan prestasi luar biasa pun, kesempatan promosi baginya sangat terbatas, yang bersangkutan tidak terdorong berprestasi tinggi, tetapi kepuasannya bersumber dari faktor lain, yaitu perilaku positif dari atasannya.

## 6. Kondisi Kerja

Berikut hasil tanggapan responden mengenai dimensi kondisi kerja dengan indikator antara lain

**Tabel 4.62 Lingkungan Kerja.**

No	Pertanyaan	Tanggapan	F	%	Skor
12	Karyawan merasa lingkungan kerja nyaman	Sangat Setuju	0	0%	0
		Setuju	0	0%	0
		Kurang Setuju	31	33,3%	93
		Tidak setuju	40	43%	80
		Sangat Tidak Setuju	22	23,7%	22
		Total	93	100%	195

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.62 di atas, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no.12 diketahui jawaban dominan responden adalah sebanyak 40 orang atau 43% responden menjawab tidak setuju, 31 orang atau 33,3% responden menjawab kurang setuju dan 22 orang atau 23,7% menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adetex Filament merasa tidak puas karena lingkungan kerja tidak nyaman. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009:121) apabila seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang bersih dan aman atas pekerjaan tersebut, karyawan itu cenderung tidak puas apabila tempat kerja kerjanya kotor dan berbahaya.

### 4.3 Hasil Penelitian Dan Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adetex Filament.

Untuk dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) maka dilakukan analisis statistik regresi linear berganda, koefisien korelasi untuk melihat kekuatan hubungannya, koefisien determinasi untuk melihat kontribusi besar pengaruhnya, serta uji hipotesis secara parsial (Uji T) dan secara simultan (Uji F) untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adetex Filament maka penulis menggunakan analisis regresi berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.63 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	15,811	2,519		6,276	,000
Gaya Kepemimpinan	,136	,111	,138	3,226	,003
Kompensasi	,706	,113	,700	6,245	,000

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2015

Dari hasil SPSS 22 di atas diperoleh model regresi sebagai berikut ini:

$$Y = 15,811 + 0,136 X_1 + 0,706 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kompensasi

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 15,811 yang berarti konstanta positif. Hal ini menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi bernilai nol ( $X=0$ ) maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 15,811
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,136. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,706. Hal ini berarti jika kompensasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti gaya kepemimpinan dan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adetex Filament.

### 4.3.2 Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linear antara satu variabel dengan variabel lainnya. Selain itu, koefisien ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Uji koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 22 berikut adalah hasil dari uji koefisien korelasi :

Tabel 4.64 Hasil Uji Koefisien Korelasi

*Model Summary<sup>b</sup>*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,665	3,35700

*a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan*

*b. Dependent Variable: Kepuasan kerja*

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2015

Berdasarkan Hasil pengolahan SPSS 22 pada tabel di atas bahwa koefisien korelasi sebesar 0,820 menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan nilai koefisien berada pada interval 0,80-1,000. Maka untuk mengetahui kekuatan korelasi antara dua variabel ini, angka tersebut diinterpretasikan kedalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.65 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
<b>0,80 – 1,000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber : Sugiyono (2010:250)

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui koefisien korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,820 berada pada tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

#### 4.3.2.1 Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial (*Partial Correlation*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol).

**Tabel 4.66 Analisis Korelasi Parsial**

*Correlations*

<i>Control Variables</i>			Gaya Kepemimpinan	Kompensasi
Kepuasan kerja	Gaya Kepemimpinan	<i>Correlation</i>	1,000	<b>,628</b>
		<i>Significance (2-tailed)</i>	.	<b>,000</b>
		<i>Df</i>	0	<b>90</b>
	Kompensasi	<i>Correlation</i>	<b>,628</b>	1,000
		<i>Significance (2-tailed)</i>	<b>,000</b>	.
		<i>Df</i>	<b>90</b>	0

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2015

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial di atas, didapat nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kompensasi dimana kepuasan kerja dikendalikan (dibuat tetap) adalah sebesar 0.628, sedangkan arah hubungannya positif dengan tingkat signifikansi  $0 < 0.05$ . Maka jika dibandingkan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kompensasi jika kepuasan kerja dibuat tetap.

### 4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur atau mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 4.67 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

*Model Summary<sup>b</sup>*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,665	3,35700

*a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan*

*b. Dependent Variable: Kepuasan kerja*

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2015

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) yang dinyatakan dalam persentase. Seperti yang disajikan pada tabel di atas bahwa *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,672. Maka setelah dikalikan 100% kontribusi atau pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap

Kepuasan Kerja (Y) adalah 67,2%, artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 67,2% terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Tabel 4.68 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi**

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Sangat Lemah
5% - 16%	Pengaruh Lemah
17% - 49%	Pengaruh Cukup
<b>50% - 81%</b>	<b>Pengaruh Kuat</b>
> 81%	Pengaruh Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011:23)

Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien determinasi maka dapat diketahui bahwa dengan tingkat koefisien determinasi sebesar 67,2% termasuk kedalam kategori pengaruh kuat. Sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **4.3.4 Pengujian Hipotesis**

##### **4.3.4.1 Uji T (Uji Parsial)**

Pengujian secara parsial dilakukan dengan uji T yang digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat terpisah (parsial) antara variabel  $X_1$  dengan Y dan variabel  $X_2$  dengan Y berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji-t dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 22. Berikut adalah hasil perhitungan yang diperoleh :

Tabel 4.69 Hasil Uji T (Uji Parsial)

*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	15,811	2,519		6,276	,000
Gaya Kepemimpinan	,136	,111	,138	3,226	,003
Kompensasi	,706	,113	,700	6,245	,000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka pengujian hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1.  $H_0: \beta =$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).  
 $H_a: \beta \neq$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).
2.  $H_0: \beta =$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).  
 $H_a: \beta \neq$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Untuk menentukan  $T_{hitung}$  penulis menggunakan analisis regresi dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22* dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ( $\alpha = 0,5$ ), kemudian  $T_{hitung}$  dibandingkan dengan  $T_{tabel}$ .

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai statistik uji T untuk Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 3,226, serta nilai *sig* (*p-value*) sebesar 0,003. Uji T ini dilakukan dengan membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$ , dan perhitungan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $93-2 = 91$  diperoleh nilai  $T_{tabel} = 1.986 < T_{hitung} =$

3,226 dan tingkat signifikansi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  $< 0,05$  yaitu 0,003 maka  $H_0$  ditolak, artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai statistik uji T untuk Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 6,245, serta nilai *sig* (*p-value*) sebesar 0,00. Uji T ini dilakukan dengan membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$ , dan perhitungan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $93-2 = 91$  diperoleh nilai  $T_{tabel} = 1.986 < T_{hitung} = 6,245$  dan tingkat signifikansi Kompensasi ( $X_2$ )  $< 0,05$  yaitu 0,000 maka  $H_0$  ditolak, artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

#### 4.3.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan uji F yang bertujuan untuk membuktikan variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat secara positif. Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat, adapun hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

1.  $H_0: \beta =$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).

2.  $H_a: \beta \neq 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

**Tabel 4.70 Uji F (Uji Simultan)**

*ANOVA<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1					
<i>Regression</i>	2076,935	2	1038,468	92,149	,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	1014,247	90	11,269		
<i>Total</i>	3091,183	92			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja

b. *Predictors:* (*Constant*), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2015

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 92,149$  dan nilai *sig* (*p-value*) = 0,00 dengan  $F_{tabel} = 2.70$ , berdasarkan kriteria uji nilai *sig* (*p-value*) =  $0,00 \leq 0,05$  dan nilai  $F_{tabel} = 2.70 < F_{hitung} = 92,149$  maka  $H_0$  ditolak artinya dengan tingkat kepercayaan 95%  $H_a : \beta \neq 0$  yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Dari kesimpulan pembahasan di atas, dapat dikatakan gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama).