

BAB V

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisa Data

5.1.1. Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini mendeskripsikan responden ke dalam beberapa kategori, yaitu kategori jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan dan lama bekerja. Adapun masing-masing karakteristik responden tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

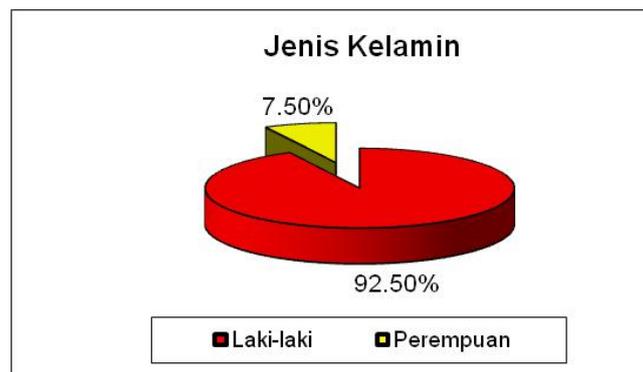
Tabel 5.1
Kategorisasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki-laki	37	92.5
Perempuan	3	7.5
Total	40	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil perhitungan responden pada table 5.1 , tampak bahwa mayoritas responden pada penelitian ini terdiri dari mayoritas laki-laki sebanyak 37 orang (92,5%) dan sisanya perempuan sebanyak 3 orang (7,5%). Temuan ini sejalan dengan pengamatan di lapangan dimana perusahaan memang mempekerjakan pekerja laki-laki relatif lebih banyak dari pada perempuan. Di perusahaan, aktivitas terbanyak adalah aktivitas di bagian produksi dan pekerjaan tersebut layaknya memang dikerjakan laki-laki.

Bilamana digambarkan dalam bentuk grafik, komposisi responden di atas dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 5.1
Porsi dari Responden berdasarkan Jenis Kelamin

2. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

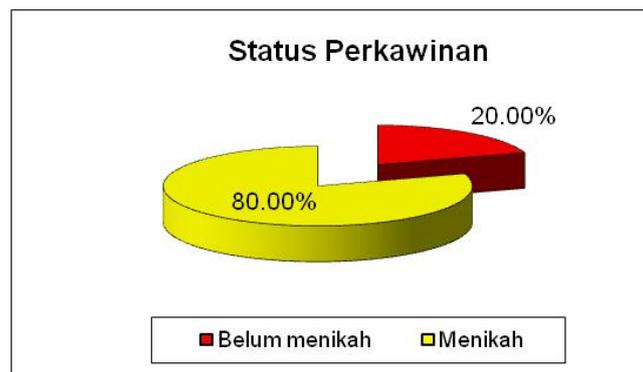
Tabel 5.2
Kategorisasi Responden berdasarkan Status Perkawinan

		Frequency	Percent
Valid	Belum menikah	8	20.0
	Menikah	32	80.0
	Total	40	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil perhitungan responden pada tabel 5.2, tampak bahwa mayoritas responden pada penelitian ini terdiri dari mayoritas pekerja yang sudah menikah sebanyak 32 orang (80%) dan sisanya sebanyak 8 orang (8%) belum menikah. Temuan ini sejalan dengan hasil observasi bahwa perusahaan mempekerjakan para pekerja yang bekerja demi mencari nafkah dan hal itu merupakan tugas dari kebanyakan orang-orang yang sudah berumah tangga atau berkeluarga.

Bilamana digambarkan dalam bentuk grafik, komposisi responden di atas dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 5.2
Porsi dari Responden berdasarkan Status Perkawinan

3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

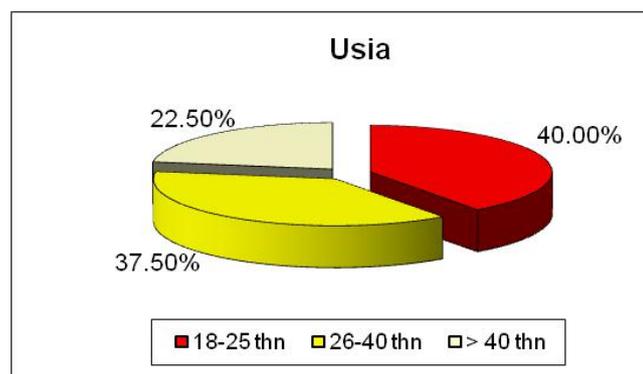
Tabel 5.3
Kategorisasi Responden berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	18-25 thn	16	40.0
	26-40 thn	15	37.5
	> 40 thn	9	22.5
	Total	40	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil perhitungan responden pada tabel 5.3 , tampak bahwa mayoritas responden pada penelitian ini terdiri dari responden dengan usia 18-25 tahun yaitu sebanyak 16 orang (40%), yang berusia antara 26-40 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), dan sisanya berusia di atas 40 tahun sebanyak 9 orang (22,5%). Temuan ini sejalan dengan temuan di lapangan dimana para pekerja merupakan orang-orang yang berasal dari desa dengan taraf ekonomi dan sosial relatif rendah. Pada usia muda, kalangan masyarakat tersebut sudah tidak menempuh pendidikan, bahkan banyak yang sudah menikah di usia relatif muda.

Bilamana digambarkan dalam bentuk grafik, komposisi responden di atas dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 5.3
Porsi dari Responden berdasarkan Usia

4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

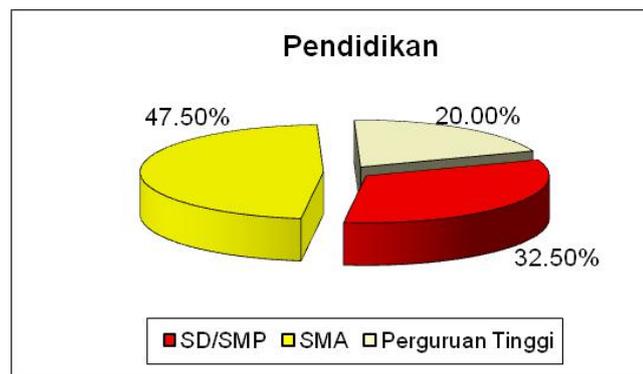
Tabel 5.4
Kategorisasi Responden berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid SD/SMP	13	32.5
SMA	19	47.5
Perguruan Tinggi	8	20.0
Total	40	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil perhitungan responden pada tabel 5.4, tampak bahwa mayoritas responden pada penelitian ini terdiri dari mayoritas pekerja dengan pendidikan SMA sebanyak 19 orang (47,5%), pendidikan SD/SMP sebanyak 13 orang (32,5%) dan sisanya dengan pendidikan perguruan tinggi sebanyak 8 orang (20%). Temuan ini sejalan dengan temuan di lapangan dimana para pekerja mayoritas bekerja di bagian produksi (area tambak di bawah terik matahari) dan hal tersebut biasanya lebih mudah dikerjakan oleh laki-laki berkeluarga, berusia relatif muda, dan berpendidikan relatif rendah.

Bilamana digambarkan dalam bentuk grafik, komposisi responden di atas dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 5.4
Porsi dari Responden berdasarkan Pendidikan

5. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

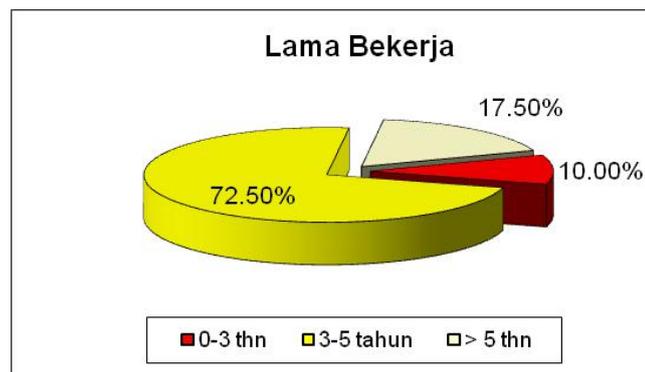
Tabel 5.5
Kategorisasi Responden berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent
Valid 0-3 thn	4	10.0
3-5 tahun	29	72.5
> 5 thn	7	17.5
Total	40	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil perhitungan responden pada table 5.5 , tampak bahwa mayoritas responden pada penelitian ini terdiri dari mayoritas pekerja dengan lama bekerja antara 3-5 tahun sebanyak 29 orang (72,5%), lalu yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 7 orang (17,5%). Temuan ini sejalan dengan temuan di lapangan dimana para pekerja memang orang-orang yang bekerja dengan setia dan relatif lama mengabdikan waktunya di perusahaan.

Bilamana digambarkan dalam bentuk grafik, komposisi responden di atas dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 5.5
Porsi dari Responden berdasarkan Lama Bekerja

5.1.2. Hasil Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui tabulasi dan proses koding jawaban responden, maka diperoleh gambaran obyek dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Untuk mencari nilai atau masing-masing responden dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai jawaban kuesioner masing-masing variabel dan dibagi dengan banyaknya jumlah pernyataan masing-masing variabel, sehingga di dapatkan nilai *mean*. Nilai *mean* tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas dimana penentuan intervalnya mencapai rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{4} = 1,00$$

Nilai tertinggi adalah 5 berasal dari 5 skala penilaian di kuesioner. Nilai terendah adalah 1 berasal dari 1 skala penilaian di kuesioner. Dari hasil perhitungan rata-rata tiap indikator yang disertakan pada kuesioner, nilai tersebut dapat diklasifikasikan menjadi empat kategori sebagai berikut :

Tabel 5.6
Rentang nilai dan Klasifikasi

Nilai rata-rata	Klasifikasi
1,00 s/d 2,00	Rendah
2,01 s/d 3,00	Sedang
3,01 s/d 4,00	Tinggi
4,01 s/d 5,00	Sangat Tinggi

1. Variabel Gaya kepemimpinan otoriter (X_1)

Indikator Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) terdiri dari 5 (lima) pernyataan pada kuesioner, mendapat tanggapan sebagai berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden terhadap Gaya kepemimpinan otoriter

Indikator	Tanggapan					Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS		
1. Pimpinan ingin agar pekerjaan dilaksanakan segera setelah perintah dikeluarkan.	-	10	19	9	2	3,08	Tinggi
2. Pimpinan membiarkan karyawan bekerja tanpa pengarahan yang jelas	-	23	13	4	-	2,53	Sedang
3. Pimpinan menginginkan karyawan bekerja sesuai tugasnya	-	2	13	20	5	3,70	Tinggi
4. Pimpinan menginginkan karyawan bekerja tanpa membantah.	-	10	20	10	-	3,00	Sedang
5. Pemimpin selalu bersikap curiga terhadap karyawan	-	-	18	19	3	3,63	Tinggi

Sumber: Lampiran 4, diolah

Berdasarkan table 5.7, maka semua indikator yang ditanggapi oleh responden dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Pernyataan ke-1 memiliki skor rata-rata sebesar 3,08 atau kepemimpinan otoriter di perusahaan berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain cukup banyak karyawan yang cukup setuju maupun setuju bahwa pekerjaan harus dilaksanakan sesegera mungkin setelah diperintahkan oleh pimpinan. Pernyataan ke-2 memiliki skor rata-rata sebesar 2,53 atau kepemimpinan otoriter di perusahaan berada dalam kategori “rendah”, atau dengan kata lain pimpinan di perusahaan tidaklah sering membiarkan karyawan bekerja tanpa diberi pengarahan dan bimbingan. Pernyataan ke-3 memiliki skor rata-rata sebesar 3,70 atau kepemimpinan otoriter di perusahaan berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain karyawan banyak yang merasakan bahwa karyawan dituntut rajin bekerja tetapi tidak diberi kesempatan untuk kreatif dan berinisiatif selama melaksanakan pekerjaannya. Pernyataan ke-4 memiliki skor rata-rata sebesar 3,00 atau kepemimpinan otoriter di perusahaan berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain pimpinan menerapkan aturan ketat agar karyawan tidak membantah atau pun menolak perintah dari atasan agar melaksanakan suatu tugas. Pernyataan ke-5 memiliki skor rata-rata sebesar 3,63 atau kepemimpinan otoriter di perusahaan berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain pimpinan memperlihatkan sikap yang selalu curiga terhadap karyawannya selama melaksanakan pekerjaan.

2. Variabel Kompensasi (X₂)

Kompensasi (X₂) terdiri dari 4 (empat) pernyataan pada kuesioner, mendapat tanggapan sebagai berikut :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden terhadap Kompensasi

Indikator	Tanggapan					Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS		
1. Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan karyawan	-	1	10	10	19	4,18	Sangat tinggi
2. Kompensasi yang diberikan dapat menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja	-	8	5	16	11	3,75	Tinggi
3. Kompensasi yang diberikan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan	-	1	12	9	18	4,10	Sangat tinggi
4. Bonus diberikan kepada karyawan yang bekerja sesuai perintah	-	9	6	20	5	3,53	Tinggi

Sumber: Lampiran 4, diolah

Berdasarkan tabel 5.8, maka semua indikator yang ditanggapi oleh responden dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Pernyataan ke-1 memiliki skor rata-rata sebesar 4,18 atau sistem kompetensi di perusahaan dinilai berada dalam kategori “sangat tinggi”, atau dengan kata lain bahwa sistem kompensasi yang diberikan sebagai imbalan kerja oleh perusahaan sudah sangat memenuhi keinginan dari karyawan. Pernyataan ke-2 memiliki skor rata-rata sebesar 3,75 atau sistem kompetensi di perusahaan dinilai berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain bahwa besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diakui sudah baik dalam mendorong

semangat karyawan dalam bekerja. Pernyataan ke-3 memiliki skor rata-rata sebesar 4.10 atau sistem kompetensi di perusahaan dinilai berada dalam kategori “sangat tinggi”, atau dengan kata lain bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dirasakan sesuai dengan beban kerja yang harus dilaksanakan oleh para karyawan. Pernyataan ke-4 memiliki skor rata-rata sebesar 3,53 atau sistem kompetensi di perusahaan dinilai berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain bahwa bonus yang diberikan sebagai tambahan imbalan kerja kepada karyawan dinilai sudah baik dan sesuai dengan keinginan karyawan.

Dari perhitungan hasil tanggapan tersebut, tampak bahwa butir pertama mendapat nilai tertinggi dan butir keempat mendapat nilai terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan perusahaan dalam memberikan besaran upah yang diberikan kepada karyawan patut dilanjutkan dan dipertahankan di masa mendatang. Sedangkan, bonus-bonus sebagai imbalan tambahan kepada karyawan masih perlu mendapat perbaikan atau peningkatan agar lebih sesuai dengan harapan karyawan.

3. Variabel kepuasan kerja (Z)

Indikator kepuasan kerja (Z) terdiri dari 6 (enam) pernyataan pada kuesioner, mendapat tanggapan sebagai berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden terhadap Kepuasan kerja

Indikator	Tanggapan					Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS		
1. Saya senang apabila perusahaan memberikan gaji yang tinggi	-	-	11	19	10	3,98	Tinggi
2. Perusahaan sudah menyediakan sarana yang sesuai dengan pekerjaan saya	-	1	16	15	8	3,75	Tinggi
3. Perusahaan dengan jalur karir yang jelas akan mendorong semangat saya dalam bekerja	-	7	18	15	-	4,20	Sangat tinggi
4. Hasil kerja saya selalu dinilai positif oleh pimpinan	-	1	12	20	7	3,83	Tinggi
5. Rekan kerja saya menyenangkan	-	-	4	23	13	4,23	Sangat tinggi
6. Saya senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang	-	1	16	18	5	3,68	Tinggi

Sumber: Lampiran 4, diolah

Berdasarkan tabel 5.9, maka semua indikator yang ditanggapi oleh responden dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Pernyataan ke-1 memiliki skor rata-rata sebesar 3,98 atau kepuasan kerja karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain bahwa perusahaan mampu memuaskan karyawan dengan gaji yang relatif tinggi. Pernyataan ke-2 memiliki skor rata-rata sebesar 3,75 atau kepuasan kerja karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain bahwa sarana yang disediakan oleh perusahaan dalam menunjang pekerjaan karyawan sudah mampu memberikan kepuasan tinggi kepada karyawan. Pernyataan ke-3 memiliki skor rata-rata sebesar 4,20 atau kepuasan kerja

karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “sangat tinggi”, atau dengan kata lain promosi jabatan dan peningkatan karir oleh perusahaan mendorong semangat kerja dan kepuasan para karyawan. Pernyataan ke-4 memiliki skor rata-rata sebesar 3,83 atau kepuasan kerja karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain bahwa perusahaan yang menghargai hasil kerja karyawan secara baik akan menimbulkan rasa puas yang tinggi. Pernyataan ke-5 memiliki skor rata-rata sebesar 4,23 atau kepuasan kerja karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain bahwa rekan kerja yang sangat menyenangkan dapat mendorong timbulnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Pernyataan ke-6 memiliki skor rata-rata sebesar 3,68 atau kepuasan kerja karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk merasakan kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja karyawan (Y) terdiri dari 5 (lima) pernyataan pada kuesioner, mendapat tanggapan sebagai berikut :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Indikator	Tanggapan					Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS		
1. Saya bekerja sesuai target yang sudah ditetapkan	-	2	12	14	12	3,90	Tinggi
2. Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	-	1	8	20	11	4,03	Sangat tinggi
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	-	-	14	20	6	3,80	Tinggi
4. Saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	-	-	10	15	15	4,13	Sangat tinggi
5. Saya dapat bekerja sama dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	3	13	19	5	3,65	Tinggi

Sumber: Lampiran 4, diolah

Berdasarkan tabel 5.10, maka semua indikator yang ditanggapi oleh responden dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Pernyataan ke-1 memiliki skor rata-rata sebesar 3,90 atau kinerja karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain bahwa karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pernyataan ke-2 memiliki skor rata-rata sebesar 4,03 atau kinerja karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “sangat tinggi”, atau dengan kata lain bahwa karyawan sangat mampu bekerja disesuaikan dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Pernyataan ke-3 memiliki skor rata-rata sebesar 3,80 atau kinerja karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain bahwa karyawan memiliki kemampuan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan

oleh perusahaan. Pernyataan ke-4 memiliki skor rata-rata sebesar 4,13 atau kinerja karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “sangat tinggi”, atau dengan kata lain bahwa kepatuhan karyawan sangat tinggi dalam memenuhi jadwal pekerjaan yang tersedia untuk dikerjakannya. Pernyataan ke-5 memiliki skor rata-rata sebesar 3,65 atau kinerja karyawan di perusahaan dinilai berada dalam kategori “tinggi”, atau dengan kata lain bahwa karyawan memiliki kemampuan baik untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus dilaksanakan.

5.2. Analisa Data

5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Setiap angket yang dijadikan bahan analisis data harus diuji dahulu apakah memenuhi syarat validitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurnya atau seringkali pula disebutkan bahwa uji validitas dilakukan untuk menguji kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujiannya dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor variabel dengan skor total. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS for Windows* versi 23 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji Validitas

Variabel / Indikator	r hitung	Signifikansi (p)	Keterangan
Gaya kepemimpinan otoriter (X ₁)			
X1_1	0,882	0,000	Valid
X1_2	0,736	0,000	Valid
X1_3	0,860	0,000	Valid
X1_4	0,872	0,000	Valid
X1_5	0,717	0,000	Valid
Kompensasi (X ₂)			
X2_1	0,819	0,000	Valid
X2_2	0,879	0,000	Valid
X2_3	0,843	0,000	Valid
X2_4	0,876	0,000	Valid
Var. Kepuasan kerja (Z)			
Z_1	0,743	0,000	Valid
Z_2	0,796	0,000	Valid
Z_3	0,808	0,000	Valid
Z_4	0,759	0,000	Valid
Z_5	0,736	0,000	Valid
Z_6	0,723	0,000	Valid
Var. Kinerja Karyawan (Y)			
Y_1	0,873	0,000	Valid
Y_2	0,858	0,000	Valid
Y_3	0,841	0,000	Valid
Y_4	0,814	0,000	Valid
Y_5	0,826	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tampilan pengujian validitas data yang tampak pada di atas, maka dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas atau valid. Baik itu gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, maupun kepuasan kerja memiliki r tingkat

validitas yang baik karena hasil perhitungan r_{hitung} yang diperoleh didukung oleh tingkat signifikansi $(p) < 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Selain melakukan uji validitas, data yang berasal dari angket juga harus mengalami pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas digunakan untuk memperoleh pengukuran yang konsisten jika dilakukan pengulangan pengukuran. Menurut Imam Gozali (2013) kriteria reliabilitas dikatakan reliabel jika koefisien α Cronbach lebih besar dari 0,60.

Adapun perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan software SPSS for Windows versi 23 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	α Cronbach	α Kritis	Keterangan
1.	Gaya kepemimpinan otoriter (X_1)	0,874	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi (X_2)	0,876	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (Z)	0,854	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,896	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

Sebagaimana tampak pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas. Variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki nilai $\alpha_{Cronbach}$ sebesar 0,874, kompensasi sebesar 0,876, kepuasan kerja memiliki nilai $\alpha_{Cronbach}$ sebesar 0,854 dan kinerja karyawan sebesar 0,896. Karena hasil

perhitungan *SPSS for Windows* pada variabel-variabel penelitian menghasilkan angka $\alpha_{\text{Cronbach}} > 0,6$, maka variabel yang digunakan sudah memenuhi persyaratan uji reliabilitas.

5.2.2. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mencapai maksud dari pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat analisis data berupa analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perhitungan analisis ini dilakukan dengan memanfaatkan program *SPSS for Windows* versi 23 dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.13
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Regresi ke-1	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2"></th> <th colspan="2">Unstandardized Coefficients</th> </tr> <tr> <th>B</th> <th>Std. Error</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>(Constant)</td> <td>19.605</td> <td>3.746</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kepemimpinan Otoriter</td> <td>-.251</td> <td>.153</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kompensasi</td> <td>.517</td> <td>.135</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">a. Dependent Variable: Kepuasan</p>			Unstandardized Coefficients		B	Std. Error	1	(Constant)	19.605	3.746		Kepemimpinan Otoriter	-.251	.153		Kompensasi	.517	.135	$Z = 19,605 - 0,251X_1 + 0,517X_2$
				Unstandardized Coefficients																
		B	Std. Error																	
1	(Constant)	19.605	3.746																	
	Kepemimpinan Otoriter	-.251	.153																	
	Kompensasi	.517	.135																	
Regresi ke-2	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2"></th> <th colspan="2">Unstandardized Coefficients</th> </tr> <tr> <th>B</th> <th>Std. Error</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>(Constant)</td> <td>20.655</td> <td>3.998</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kepemimpinan Otoriter</td> <td>-.397</td> <td>.163</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kompensasi</td> <td>.333</td> <td>.144</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">a. Dependent Variable: Kinerja</p>			Unstandardized Coefficients		B	Std. Error	1	(Constant)	20.655	3.998		Kepemimpinan Otoriter	-.397	.163		Kompensasi	.333	.144	$Y = 20,655 - 0,397X_1 + 0,333X_2$
				Unstandardized Coefficients																
		B	Std. Error																	
1	(Constant)	20.655	3.998																	
	Kepemimpinan Otoriter	-.397	.163																	
	Kompensasi	.333	.144																	

Regresi ke-3			$Y = 2,219 + 0,731 Z$
	Unstandardized Coefficients		
	Model	B	
1	(Constant)	2.219	2.650
	Kepuasan	.731	.111
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Lampiran 7

1. Deskripsi Regresi ke-1

a : Bilangan konstanta

$a = 19,065$ mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai sama dengan 0 (nol), maka kepuasan kerja (Z) akan berada pada angka sebesar 19,065 satuan.

b_1 : Koefisien regresi Gaya kepemimpinan otoriter (X_1)

$b_1 = -0,251$ mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel bebas lain dalam penelitian ini bernilai tetap maka kepuasan kerja (Z) dapat menurun sebesar -0,251 satuan.

b_2 : Koefisien regresi kompensasi (X_2)

$b_2 = 0,517$ mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel kompensasi (X_2) sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel bebas lain dalam penelitian ini bernilai tetap maka kepuasan kerja (Z) dapat meningkat sebesar 0,517 satuan.

2. Deskripsi Regresi ke-2

a : Bilangan konstanta

$a = 20,655$ mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka sebesar 20,655 satuan.

b_1 : Koefisien regresi Gaya kepemimpinan otoriter (X_1)

$b_1 = -0,397$ mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel bebas lain dalam penelitian ini bernilai tetap maka kinerja karyawan (Y) dapat menurun sebesar -0,397 satuan.

b_2 : Koefisien regresi kompensasi (X_2)

$b_2 = 0,333$ mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel kompensasi (X_2) sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel bebas lain dalam penelitian ini bernilai tetap maka kinerja karyawan (Y) dapat meningkat sebesar 0,333 satuan.

3. Deskripsi Regresi ke-3

a : Bilangan konstanta

$a = 2,219$ mengandung pengertian bahwa bilamana variabel bebas yaitu kepuasan kerja (Z) bernilai sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka sebesar 19,065 satuan.

b_1 : Koefisien regresi Gaya kepemimpinan otoriter (X_1)

$b_1 = -0,251$ mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan (Y) dapat meningkat sebesar 0,731 satuan.

2. Uji Pengaruh Parsial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikansi dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas penelitian ini yang terdiri dari Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 5.14
Hasil Uji Pengaruh Parsial

Regresi ke-1	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Model</th> <th></th> <th>t</th> <th>Sig.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>(Constant)</td> <td>5.233</td> <td>.000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kepemimpinan Otoriter</td> <td>-1.645</td> <td>.108</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kompensasi</td> <td>3.823</td> <td>.000</td> </tr> </tbody> </table>			Model		t	Sig.	1	(Constant)	5.233	.000		Kepemimpinan Otoriter	-1.645	.108		Kompensasi	3.823	.000
	Model		t	Sig.															
	1	(Constant)	5.233	.000															
		Kepemimpinan Otoriter	-1.645	.108															
	Kompensasi	3.823	.000																
a. Dependent Variable: Kepuasan																			
Regresi ke-2	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Model</th> <th></th> <th>t</th> <th>Sig.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>(Constant)</td> <td>5.166</td> <td>.000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kepemimpinan Otoriter</td> <td>-2.440</td> <td>.020</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kompensasi</td> <td>2.305</td> <td>.027</td> </tr> </tbody> </table>			Model		t	Sig.	1	(Constant)	5.166	.000		Kepemimpinan Otoriter	-2.440	.020		Kompensasi	2.305	.027
	Model		t	Sig.															
	1	(Constant)	5.166	.000															
		Kepemimpinan Otoriter	-2.440	.020															
	Kompensasi	2.305	.027																
a. Dependent Variable: Kinerja																			
Regresi ke-3	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Model</th> <th></th> <th>t</th> <th>Sig.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>(Constant)</td> <td>.837</td> <td>.408</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kepuasan</td> <td>6.583</td> <td>.000</td> </tr> </tbody> </table>			Model		t	Sig.	1	(Constant)	.837	.408		Kepuasan	6.583	.000				
	Model		t	Sig.															
	1	(Constant)	.837	.408															
	Kepuasan	6.583	.000																
a. Dependent Variable: Kinerja																			

Sumber : Lampiran 7

Langkah-langkah uji t :

a. Menetapkan hipotesis uji

$H_0 : b_i = 0$, secara parsial variabel X_i berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1 : b_i > 0$, secara parsial variabel X_i berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

b. Menetapkan kriteria uji

Tolak H_0 bila t_{hitung} serta didukung taraf signifikansi $(p) < 5\%$

Terima H_0 bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ serta didukung taraf signifikansi $(p) \geq 5\%$

c. Simpulan

A. Regresi Pertama

1) Uji Signifikansi Koefisien Regresi Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Sebagaimana yang tampak pada Tabel 5.14, koefisien regresi gaya kepemimpinan otoriter memiliki angka t_{hitung} sebesar -1,645 dengan signifikansi 0,108. Dikarenakan t_{hitung} didukung $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak atau H_0 diterima. Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z).

2) Uji Signifikansi Koefisien Regresi Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Sebagaimana yang tampak pada Tabel 5.14, koefisien regresi kompensasi memiliki angka t_{hitung} sebesar 3,823 dengan signifikansi 0,000. Dikarenakan t_{hitung} didukung $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z).

B. Regresi Kedua

1) Uji Signifikansi Koefisien Regresi Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana yang tampak pada Tabel 5.14, koefisien regresi gaya kepemimpinan otoriter memiliki angka t_{hitung} sebesar -2,440 dengan signifikansi 0,020. Dikarenakan t_{hitung} didukung $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Variabel gaya

kepemimpinan otoriter (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

3) Uji Signifikansi Koefisien Regresi Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Sebagaimana yang tampak pada Tabel 5.14, koefisien regresi kompensasi memiliki angka t_{hitung} sebesar 2,305 dengan signifikansi 0,027. Dikarenakan t_{hitung} didukung $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

C. Regresi Ketiga

1) Uji Signifikansi Koefisien Regresi Kepuasan Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana yang tampak pada Tabel 5.14, koefisien regresi kepuasan karyawan memiliki angka t_{hitung} sebesar 6,583 dengan signifikansi 0,000. Dikarenakan t_{hitung} didukung $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Variabel kepuasan karyawan (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2006), koefisien determinasi adalah suatu angka yang menunjukkan besarnya peran variabel bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan Kompensasi (X_2) dalam memprediksi variasi besarnya variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Z).

Tabel 5.15
Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Regresi	R	R Square
Ke-1	.632	.399
Ke-2	.563	.317
Ke-3	.730	.533

Sumber : Lampiran 7

1. Determinasi pada regresi ke-1

Menurut hasil perhitungan yang tampak pada Tabel 5.15, pada model regresi ke-1, angka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,399. Hal ini mengandung pengertian bahwa perubahan-perubahan dalam nilai variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan Kompensasi (X_2) mampu mempengaruhi variasi dari besarnya variabel terikat pertama yaitu Kepuasan kerja (Z) sebesar 39,9% dan sisanya sebesar 60,1% mampu dipengaruhi variabel-variabel lain di luar penelitian ini, misalnya variabel tingkat pendidikan, pelatihan, dan sebagainya.

2. Determinasi pada regresi ke-2

Menurut hasil perhitungan yang tampak pada Tabel 5.15, pada model regresi ke-2, angka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,317. Hal ini mengandung pengertian bahwa perubahan-perubahan dalam nilai variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan Kompensasi (X_2) mampu mempengaruhi variasi dari besarnya variabel terikat pertama kinerja karyawan (Y) sebesar 31,7% dan sisanya sebanyak 68,3% dipengaruhi variabel lain seperti stress kerja, komunikasi dengan rekan kerja, dan sebagainya.

3. Determinasi pada regresi ke-3

Menurut hasil perhitungan yang tampak pada Tabel 5.15, pada model regresi ke-3, angka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,533. Hal ini mengandung pengertian bahwa perubahan-perubahan dalam nilai variabel bebas yaitu kepuasan kerja (Z) mampu mempengaruhi variasi dari besarnya variabel terikat pertama kinerja karyawan (Y) sebesar 53,3% dan sisanya sebanyak 46,7% dipengaruhi variabel lain seperti semangat kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sebagainya.

5.3. Pembahasan

Hasil perhitungan analisa data yang telah diinterpretasikan di bagian sebelumnya mendapatkan hasil-hasil sebagai berikut :

Hipotesis ke-1 penelitian yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Z)” terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan otoriter (X_1) pada regresi pertama didapatkan sebesar -1,645 dengan dukungan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,108 ($p > 0,05$). Temuan ini mengandung pengertian bahwa semakin seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan secara otoriter maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah.

Hipotesis ke-2 yang menyatakan “kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja” terbukti kebenarannya. Hal ini diketahui dari hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_2) pada regresi pertama didapatkan sebesar 3,823 dengan dukungan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,000

($p > 0,05$). Temuan ini mengandung pengertian bahwa semakin kompensasi tersebut dapat memuaskan karyawan maka kepuasan kerja juga semakin meningkat.

Hipotesis ke-3 penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan otoriter (X_1) pada regresi kedua didapatkan sebesar -2,440 dengan dukungan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,020 ($p < 0,05$). Temuan ini mengandung pengertian bahwa semakin otoriter seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin menurun. Kepemimpinan otoriter yang ditingkatkan sedikit saja pada saatnya akan menurunkan kinerja karyawan relatif banyak. Gaya kepemimpinan otoriter kadang-kadang memang diperlukan bagi karyawan yang memiliki latar belakang sosial kurang baik yang didukung tingkat pendidikan kurang memadai. Namun, gaya kepemimpinan otoriter yang kecenderungannya selalu meningkat dapat menyebabkan karyawan tidak mampu berkarya sesuai harapan perusahaan. Karyawan tidak lagi kreatif dan hanya bekerja bilamana mendapat perintah dari pimpinan.

Hipotesis ke-4 penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_2) pada regresi kedua didapatkan sebesar 2,305 dengan dukungan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,027 ($p < 0,05$). Temuan ini mengandung pengertian bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin

meningkat. Kompensasi yang tinggi menyebabkan pula peningkatan motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hipotesis ke-5 penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (Z) pada regresi ketiga didapatkan sebesar 6,583 dengan dukungan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengandung pengertian bahwa semakin puas seorang karyawan dalam bekerja maka semakin meningkat kinerjanya. Bilamana perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja sedikit saja kepada karyawannya, maka kinerja karyawan akan meningkat relatif banyak, dan demikian juga sebaliknya.