

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum CV. Percetakan Sindoro

CV. Percetakan Sindoro sudah beroperasi sejak tahun 1975 dengan alamat Jalan Gereja No 4001, Pringsewu, Lampung. Pada awal perusahaan ini berdiri karyawan yang bekerja hanya 8 karyawan tetap dan 10 karyawan honorer. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini maju dengan pesat dengan terus melakukan peningkatan kualitas hasil cetakan dan perbaikan dari internal maupun eksternal seperti membangun relasi yang baik. Banyak sekolah-sekolah yang mempercayai jasa CV. Percetakan Sindoro untuk mencetak soal-soal ujian seperti kenaikan kelas, tengah semester dan ujian lainnya.

Dalam 5 tahun terakhir kinerja karyawan di CV. Percetakan Sindoro meningkat dan setelah dilakukan pra penelitian diketahui faktor yang sangat mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

#### 4.2 Analisis Data dan Pembahasan

Dalam bab ini peneliti menguraikan hasil penelitian, meliputi gambaran umum CV. Percetakan Sindoro, karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja karyawan kemudian analisis statistic dengan pembahasannya.

##### 4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki objek yaitu 36 karyawan CV. Percetakan Sindoro. Berikut adalah tabel dari profil responden.

Tabel 4.1

Tabel Jenis Kelamin dan Usia Responden

JK \* USIA Crosstabulation

		USIA					Total
		< 25	25-35	35-45	45-55	> 55	
JK	Laki-laki	6	9	1	1	2	19
	Perempuan	2	4	4	5	2	17
Total		8	13	5	6	4	36

Berdasarkan tabel diatas bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan usia antara 25-35 tahun. Hal ini berarti perusahaan memilih tenaga kerja pria dengan usia produktif yakni pada usia 25-35 tahun. Hal ini disebabkan perusahaan lebih memilih pria dibandingkan wanita dengan masa cuti lebih pendek dibandingkan karyawan wanita.

Tabel 4.2

Tabel Lama Bekerja dan Usia

Lama Bekerja \* USIA Crosstabulation

		USIA					Total
		< 25	25-35	35-45	45-55	> 55	
LamaBekerja	<5	8	5	0	0	0	13
	5-10	0	6	4	2	0	12
	10-20	0	2	1	2	1	6
	>20	0	0	0	2	3	5
Total		8	13	5	6	4	36

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas karyawan berusia 25-35 tahun dengan lama bekerja antara kurang dari 5 tahun. Perusahaan memilih karyawan dengan usia produktif memberikan kesempatan kerja dengan peluang kerja lebih baik bagi karyawan baru untuk mendorong kepuasan bekerja.

## 4.2.2 Tanggapan Responden

### 4.2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.3

Tabel Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori
		5		4		3		2		1				
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	Pemimpin dapat dengan tepat dalam pengambilan keputusan saat terjadi masalah dalam perusahaan	12	60	19	76	4	12	1	2		-	150	4.2	Tinggi
2	Pemimpin dapat memotivasi dalam bekerja sehingga kinerja saya meningkat	9	45	25	100	2	6		-		-	151	4.2	Tinggi
3	Komunikasi dengan pemimpin dapat berjalan dengan baik	7	35	23	92	6	18		-		-	145	4.0	Tinggi
4	Pemimpin sudah sangat baik dalam mengontrol atau memberi tugas pada karyawan	8	40	22	88	6	18		-		-	146	4.1	Tinggi
5	Pemimpin bertanggung jawab dengan baik dalam pekerjaan maupun bertanggung jawab atas karyawan	9	45	24	96	3	9		-		-	150	4.2	Tinggi
6	Pemimpin dapat memimpin dengan baik dengan tetap tenang dan dapat mengontrol emosi	7	35	25	100	4	12		-		-	147	4.1	Tinggi
7	Pemimpin melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan	12	60	19	76	4	12		-	1	1	149	4.1	Tinggi

	perusahaan													
8	Pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	9	45	21	84	5	15		-	1	1	145	<b>4.0</b>	Tinggi
9	Jika muncul permasalahan pemimpin bersedia membantu dan memberikan jalan keluar.	11	55	19	76	5	15	1	2		-	148	<b>4.1</b>	Tinggi
10	Pemimpin memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai	7	35	20	80	9	27		-		-	142	<b>3.9</b>	Tinggi
<b>Rata-rata skor</b>												<b>4.09</b>	<b>Tinggi</b>	

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai indeks sebesar 4,09 dan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin banyak disukai oleh karyawannya. Dapat dilihat dari banyaknya responden yang memberikan tanggapan setuju pada setiap 33 indikator gaya kepemimpinan.

#### 4.2.2.2 Kinerja

Tabel 4.4

Tabel Tanggapan Responden Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori
		5		4		3		2		1				
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	Karyawan berangkat bekerja tepat waktu	13	65	18	72	5	15		-		-	152	<b>4.2</b>	Tinggi

2	Karyawan datang dan pulang sesuai dengan jadwal kerja	13	65	20	80	3	9		-	-	154	<b>4.3</b>	Tinggi
3	Karyawan fokus dalam bekerja	14	70	17	68	5	15		-	-	153	<b>4.3</b>	Tinggi
4	Karyawan bekerja dengan tekun	13	65	17	68	6	18		-	-	151	<b>4.2</b>	Tinggi
5	Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain	13	65	19	76	4	12		-	-	153	<b>4.3</b>	Tinggi
6	Karyawan teliti dalam bekerja	11	55	19	76	6	18		-	-	149	<b>4.1</b>	Tinggi
7	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	13	65	18	72	5	15		-	-	152	<b>4.2</b>	Tinggi
8	Karyawan disiplin selama bekerja	13	65	18	72	4	12	1	2	-	151	<b>4.2</b>	Tinggi
9	Karyawan sudah sangat meminimalisir kesalahan saat bekerja	14	70	18	72	3	9	1	2	-	153	<b>4.3</b>	Tinggi
10	Tugas yang diberikan sangat sesuai dengan keahlian karyawan	11	55	19	76	6	18		-	-	149	<b>4.1</b>	Tinggi
Rata-rata skor												<b>4.21</b>	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel kinerja memperoleh nilai indeks sebesar 4,21 dan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi. Dapat dilihat dari banyaknya responden yang memberikan tanggapan setuju pada setiap indikator kinerja

4.2.2.3 Kepuasan Kerja

Tabel 4.5

Tabel Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori
		5		4		3		2		1				
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	Kompensasi atau gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	5	25	21	84	9	27	1	2		-	138	3.8	Tinggi
2	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya	7	35	20	80	8	24	1	2		-	141	3.9	Tinggi
3	Saya sudah merasa puas dengan gaji yang saya terima	3	15	24	96	6	18	3	5		-	134	3.7	Tinggi
4	Hubungan saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik	12	60	19	76	5	15		-		-	151	4.2	Tinggi
5	Komunikasi saya dengan karyawan lain dapat berjalan dengan baik saat bekerja	8	40	21	84	5	15	2	4		-	143	4.0	Tinggi
6	Keselamatan saya saat bekerja terjamin	10	50	16	64	8	24	2	4		-	142	3.9	Tinggi
7	Saya merasa aman saat dalam bekerja	8	40	21	84	5	15	2	4		-	143	4.0	Tinggi
8	Saya merasa nyaman saat di tempat kerja	7	35	24	96	3	9	2	4		-	144	4.0	Tinggi
9	Komunikasi saya dengan pemimpin saat bekerja baik	10	50	17	68	9	27		-		-	145	4.0	Tinggi
10	Saya merasa senang karena pekerjaan saya diperhatikan oleh pemimpin	10	50	16	64	9	27	1	2		-	143	4.0	Tinggi

Rata-rata skor	3.96	Tinggi
----------------	------	--------

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai indeks sebesar 3,96 dan masuk dalam kategori tinggi. Bahwa rata-rata karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka. Mereka puas terhadap lingkungan kerja, rekan kerja hingga imbalan yang diterimanya di perusahaan. Hal ini berarti Dapat dilihat dari banyaknya responden yang memberikan tanggapan setuju pada setiap indikator kepuasan kerja

#### 4.2.3 Uji Analisis Data

##### 4.2.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi Linear Berganda.

Tabel 4.6

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	6.288
Gaya Kepemimpinan	0.677
Kepuasan Kerja	0.204

Dengan persamaan:

$$Y: 6.288 + 0.677 X_1 + 0.204 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6.288 . Nilai konstanta bernilai positif artinya nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) dianggap nol atau konstan, maka rata-rata nilai kinerja karyawan adalah 6.288.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.677 menyatakan bahwa penambahan gaya kepemimpinan oleh atasan sebesar 1000, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 677. Tingginya nilai variabel gaya gaya kepemimpinan sebesar 0.677 dikarenakan para karyawan

sering berinteraksi dan mengenal atasannya selama bekerja di CV. Percetakan Sindoro.

3. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.204 menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja oleh karyawan sebesar 1000 maka akan meningkatkan tingkat kinerja sebesar 204. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan positif sebesar 0.204 dikarenakan karyawan sudah merasa kepuasan kerja di CV. Percetakan Sindoro terpenuhi.

#### 4.2.3.2 Uji t

Rumus uji t

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$\alpha$  : tingkat kepercayaan 95% atau 0.05

n : jumlah responden

k : jumlah variabel independen

maka

$$t \text{ tabel} = t (0.05 / 2 ; 36 - 2 - 1)$$

$$= t (0.025 ; 33)$$

$$= 2.035$$

Tabel 4.7

Tabel Uji t

Variabel	t	signifikan
Gaya Kepemimpinan	4.666	0.000
Kepuasan Kerja	1.463	0.153

#### A. Pengujian hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $4.666 > 2.035$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja) atau Ha diterima dan H0 ditolak. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya karyawan sangat memperhatikan bagaimana cara pemimpin memimpin mereka.

## B. Pengujian hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar  $0.153 > 0.05$  dan nilai t hitung  $1.463 < 2.035$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) atau H0 diterima dan Ha ditolak. Kepuasan kerja karyawan pada CV. Percetakan Sindoro mempengaruhi kinerja karyawan secara positif tetapi tidak signifikan.

### 4.2.3.3 Uji f

Rumus uji t

$$\begin{aligned} f \text{ tabel} &= f(k ; n-k) \\ &= f(2 ; 34) \\ &= 3.28 \end{aligned}$$

Tabel 4.8

Tabel F

F Hitung	Signifikan
20.400	0.000

## C. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Kepuasan Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai f hitung  $20.400 > 3,28$  artinya gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### 4.2.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Menurut Ghazali, 2013: (Napitupulu, 2017) 67: Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan perubahan variabel

dependen. Uji koefisien determinasi dirancang untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen, nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu.

Tabel 4.9

Tabel Koefisien Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.526	3.739

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.526 yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 52,6% dan 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.3 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.3.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial atau individual antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan secara parsial karena gaya kepemimpinan merupakan factor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

##### 4.3.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial atau individual antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3

H3: Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada saat yang bersamaan atau pada waktu yang bersamaan.

Dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4.4 Implikasi Manajerial

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan maka pemimpin harus meningkatkan gaya kepemimpinan karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan sangat memperhatikan bagaimana cara pemimpin memimpin mereka dan mempengaruhi kinerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja bukanlah faktor yang dominan untuk pengaruh terhadap kinerja karyawan dan yang lebih dominan adalah faktor gaya kepemimpinan.
3. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, jika gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersamaan di uji dalam pengaruh kinerja maka akan terbukti berpengaruh.