

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. CV. Mandiri Abadi 3 Kecamatan Batealit Jepara

Perusahaan CV. Mandiri Abadi 3 di dirikan pada tahun 2006 dengan nama awal Java Raya. Perusahaan ini adalah perusahaan cabang dari CV. Mandiri Abadi karena ada 9 divisi (cabang) dengan satu pemilik perusahaan CV. Mandiri Abadi Bapak Nyatyono. Awal Java Raya hanya bergerak di bidang jasa penjualan dan dikelola antara Bapak Nyatyono dengan Didier (Amerika) dengan empat karyawan, karena prospek perusahaan buruk maka kerjasama dengan orang asing dihentikan. Perusahaan mulai dikembangkan menjadi CV. Mandiri Abadi 3 yang bergerak di bidang manufaktur dan berjalan memproduksi barang sendiri dengan mengambil awal karyawan 10 orang dan sampai sekarang karyawan mencapai 150 karyawan di semua bidang. Produk yang dihasilkan adalah *Garden Furniture* dengan *Buyer* utama TRIBU (Belgia).

4.2. Deskripsi Responden

Sebelum masuk tahap pengujian, peneliti terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden dengan tujuan untuk menampilkan informasi relevan yang tergantung dalam data penelitian tersebut. Deskriptif demografis responden yang menunjukkan presentasi usia, jenis kelamin, dan status perkawinan karyawan di CV. Mandiri Abadi 3. Berikut merupakan rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan.

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Usia <20 tahun	27	18%
2	Usia 20-30 tahun	48	32%
3	Usia 31-40 tahun	43	29%
4	Usia >40 tahun	32	21%
Jumlah		150	100%

Sumber: data primer diolah 2018

Usia karyawan CV. Mandiri Abadi 3 sangat beragam, dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pekerjanya yang paling banyak adalah karyawan usia 20-30 tahun yaitu sebesar 32% dan diikuti dengan karyawan usia 31-40 tahun sebesar 29% sedangkan karyawan usia diatas 40 tahun sebesar 21% dan yang paling sedikit adalah usia dibawah 20 tahun yaitu sebesar 18% dari total jumlah responden.

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	laki-laki	123	82%
2	Perempuan	27	18%
Jumlah		150	100%

Sumber : data primer diolah 2018

Dari data diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini, jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibanding dengan jumlah karyawan perempuan, dengan presentasi 82% berbanding dengan 18% lebih dominan karyawan laki-laki dikarenakan pekerjaan dalam produksi mulai dari tahap barang mentah sampai

jadi. Sehingga diperlukan lebih banyak tenaga kerja laki-laki dibanding perempuan.

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kawin	89	59,3%
2	Belum Kawin	61	40,7%
JUMLAH		150	100%

Sumber: data primer diolah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa status perkawinan karyawan CV. Mandiri Abadi 3 yang paling banyak sudah memiliki pasangan atau sudah kawin yaitu sebesar 59,3% dan karyawan yang memiliki status lajang atau belum kawin sebesar 40,7%

4.3. Deskripsi Variabel

4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator-indikator dari variabel gaya kepemimpinan (X1) terbagi atas lima indikator yaitu : 1. Gaya partisipatif. 2. Gaya pengasuh. 3. Gaya otoriter. 4. Gaya demokratis. 5. Gaya berorientasi pada tugas. Adapun hasilnya adalah:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel X1

Item pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X1.1	29	19%	100	67%	17	11%	4	3%	0	0%
X1.2	35	23%	86	57%	26	17%	3	2%	0	0%
X1.3	21	14%	90	60%	36	24%	3	2%	0	0%
X1.4	24	16%	98	65%	20	13%	8	5%	0	0%
X1.5	19	13%	62	41%	51	34%	18	12%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan spss.23,2018

1. Saya membiarkan anak buah saya menyelesaikan masalah secara bersama.

Berdasarkan hasil tabel 4.4 variabel gaya kepemimpinan untuk item X1.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 67% responden. Artinya bahwa karyawan dapat menyelesaikan masalah secara bersama-sama.

2. Saya memberikan bantuan kepada mereka yang bekerja keras.

Berdasarkan hasil tabel 4.4 variabel gaya kepemimpinan untuk item pertanyaan X1.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 57% responden. Artinya bahwa responden setuju dengan bantuan yang dilakukan oleh pimpinan.

3. Saya selalu merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat.

Berdasarkan hasil tabel 4.4 variabel gaya kepemimpinan untuk item pertanyaan X1.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak juga

memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 60% responden. Artinya bahwa responden sangat percaya diri dalam pengambilan keputusannya

4. Saya bertindak sesuai dengan peraturan organisasi.

Berdasarkan hasil tabel 4.4 variabel gaya kepemimpinan untuk item pertanyaan X1.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak juga memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 65% responden. Artinya bahwa responden sangat mematuhi peraturan organisasi.

5. Saya sangat disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabel 4.4 variabel gaya kepemimpinan untuk item pertanyaan X1.5 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak juga memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 41% responden. Artinya bahwa responden sangat percaya dalam pengambilan keputusannya.

4.3.2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Insentif (X2)

Indikator-indikator dari variabel insentif (X2) terbagi atas empat indikator yaitu: 1. Kinerja. 2. senioritas. 3. Kebutuhan. 4.Keadilan dan kelayakan. Adapun hasilnya adalah:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel X2

Item pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X2.1	41	27%	91	61%	8	5%	10	7%	0	0%
X2.2	41	27%	78	52%	26	17%	5	3%	0	0%
X2.3	30	20%	89	59%	25	17%	6	4%	0	0%
X2.4	0	0%	150	100%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

1. Perusahaan memberi saya bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel insentif untuk item pernyataan X2.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 61% responden. Artinya responden setuju jika kinerja bagus akan mendapatkan bonus dari perusahaan.

2. Pemberian tunjangan kepada karyawan yang masa kerjanya lebih lama harus tinggi dibandingkan karyawan yang masa kerjanya baru.

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel insentif untuk item pernyataan X2.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52% responden. Artinya responden setuju jika tunjangan diberikan menurut masa kerja karyawan.

3. Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil.

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel insentif untuk item pernyataan X2.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 59% responden. Artinya responden setuju bahwa setiap pemberian komisi cukup adil.

4. Dengan mendapat tunjangan hari raya setiap tahunnya, saya dapat menjamin kebutuhan keluarga.

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel insentif untuk item pernyataan X2.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 100% responden. Artinya responden setuju bahwa dengan adanya tunjangan hari raya dapat menjamin kebutuhan responden.

4.3.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X3)

Indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja (X3) terbagi atas lima indikator yaitu: 1. keamanan. 2. Hubungan rekan kerja. 3. Penerangan. 4. i klim kerja yang dinamis 5. Suhu udara diruangan. Adapun hasilnya adalah:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel X3

Item pertanyaan	Ss		s		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X3.1	41	27%	79	53%	28	17%	2	1%	0	0%
X3.2	21	14%	75	50%	42	28%	12	8%	0	0%
X3.3	27	18%	85	57%	29	19%	8	5%	1	1%
X3.4	25	17%	87	58%	30	20%	8	5%	0	0%
X3.5	36	24%	87	58%	20	13%	7	5%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

1. Keamanan dalam tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan X3.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 53% responden. Artinya responden setuju bahwa keamanan pada tempat kerja dapat membuat bekerja menjadi nyaman.

2. Rekan kerja saya diperusahaan ini menyenangkan dan mudah diajak bekerjasama.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan X3.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 50% responden. Artinya responden setuju rekan kerja diperusahaan menyenangkan dan mudah diajak bekerjasama.

3. Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan X3.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 58% responden. Artinya responden setuju bahwa penerangan dalam tempat kerja baik.

4. Saya merasa nyaman dengan nuansa kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan X3.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 58% responden. Artinya responden setuju bahwa nuansa di perusahaan nyaman.

5. Ruangan tempat saya bekerja dengan udara yang panas dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan X3.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 58% responden. Artinya responden setuju bahwa dengan udara yang panas pada tempat kerja dapat mempengaruhi hasil kerja.

4.3.4. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja karyawan terbagi atas lima indikator, yaitu: 1. pekerjaan. 2. gaji 3. promosi. 4. Pengawas 5. Rekan kerja. Adapun hasilnya adalah:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Y

Item pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
Y.1	36	24%	86	57%	25	17%	3	2%	0	0%
Y.2	28	17%	92	65%	26	17%	4	3%	0	0%
Y.3	21	14%	77	51%	35	23%	16	11%	1	1%
Y.4	15	10%	86	57%	34	23%	15	10%	0	0%
Y.5	24	16%	76	51%	38	25%	12	8%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

1. Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang disini.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan Y.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 57% responden. Artinya responden setuju bahwa mereka senang dengan pekerjaan mereka.

2. Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan Y.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 65% responden. Artinya responden setuju bahwa gaji mereka sepadan dengan tanggung jawab yang mereka pikul.

3. Saya tidak suka dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam organisasi saya.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan Y.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51% responden. Artinya responden setuju bahwa

dengan adanya dasar (patokan) dalam promosi dapat mengganggu promosi sebuah organisasi .

4. Para manajer (supervisor) yang saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan saya.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan Y.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 57% responden. Artinya responden setuju bahwa manajer selalu memberikan dukungan kepada responden.

5. Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan Y.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 57% responden. Artinya responden setuju bahwa rekan kerja jarang memberikan dukungan kepada responden.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 8 Hasil Penghitungan Statistik Deskriptif Data

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
X1	150	19.37	1.888
X2	150	16.07	1.836
X3	150	19.49	2.135
Y	150	19.09	2.343

Sumber: data primer diolah dengan spss.23,2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan (X1) jawaban responden mendapatkan nila rata-rata (mean) sebesar 19.37 dan standar deviasi sebesar 1.888. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel gaya kepemimpinan diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel insentif (X2) jawaban responden mendapatkan nila rata-rata (mean) sebesar 16.07 dan standar deviasi sebesar 1.836. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel insentif diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel lingkungan kerja (X3) jawaban responden mendapatkan nila rata-rata (mean) sebesar 19.49 dan standar deviasi sebesar 2.135. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel lingkungan kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel kepuasan kerja (Y) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 19.09 dan standar deviasi sebesar 2.343. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kepuasan kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

4.4.2. Uji Kualitas Data

4.4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji momen *product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *corrected item-total correlation*. Penelitian ini menggunakan sampel (n) sebanyak 150 responden, maka besarnya $df = 150 - 3 = 147$. Dengan $\alpha = 0.05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.159. berikut adalah ukuran validitas tiap-tiap butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
X1.1	0.632	0.159	Valid
X1.2	0.690	0.159	Valid
X1.3	0.650	0.159	Valid
X1.4	0.373	0.159	Valid
X1.5	0.343	0.159	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen gaya kepemimpinan adalah valid. Hal ini terlihat

bahwa nilai *corrected item –total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}$ (0.159).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
X2.1	0.757	0.159	Valid
X2.2	0.884	0.159	Valid
X2.3	0.797	0.159	Valid
X2.4	0.000	0.159	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen insentif adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}$ (0.159).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	R_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X3.1	0.678	0.159	Valid
X3.2	0.650	0.159	Valid
X3.3	0.615	0.159	Valid
X3.4	0.600	0.159	Valid
X3.5	0.247	0.159	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen lingkungan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}$ (0.159).

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	R_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y.1	0.658	0.159	Valid
Y.2	0.592	0.159	Valid
Y.3	0.721	0.159	Valid
Y.4	0.708	0.159	Valid
Y.5	0.354	0.159	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen kepuasan kerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}$ (0.159).

4.4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang atau responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan membandingkan koefisien alpha (*cronbach's alpha*). Menurut (Sekaran, 2006) suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai alpha lebih dari 0,6.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.632	Reliabel
Insentif (X2)	0.661	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.670	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.617	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel penelitian, nilainya > 0.6 yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.632, variabel Insentif (X2) sebesar 0.661, untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.670 dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.615, yang menunjukkan bahwa dapat diterimanya derajat reliabilitas. Maka

disimpulkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel penelitian memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk angket atau kuesioner.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier harus terpenuhi beberapa pengujian prasyarat analisis atau asumsi klasik, antara lain multikolinieritas, heterokedastisitas, normalitas dan autokorelasi.

4.4.3.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang digunakan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Kriteria penilaian kolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*variance inflation factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF di sekitar angka satu maka tidak terjadi multikolinieritas dan mempunyai angka *tolerance* mendekati satu. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan *tolerance* dibawah 0.1 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0.956	1,046	Tidak terjadi multikolinieritas
Insentif	0.922	1,085	
Lingkungan Kerja	0.963	1,039	

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa uji VIF memiliki nilai < 10 , yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1.046, variabel insentif (X2) sebesar 1.085, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1.039. sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari suatu observasi lainnya. Konsekuensinya adanya heterokedastisitas dalam model regresi adalah estimator yang diperoleh menjadi tidak efisien. model regresi yang layak adalah yang hasilnya bebas heterokedastisitas. Pengujian menggunakan uji gletjser dengan ketentuan nilai sign. Uji t maupun uji f > 0.05 maka model regresi bebas heterokedastisitas.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sign.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(constant)	3.628	1.633		2.222	.028
	Gaya Kepemimpinan	-.013	.061	-.018	-.213	.832
	Insentif	-.101	.063	-.136	-1.588	.114
	Lingkungan Kerja	.007	.053	-.011	-.137	.891

Sumber: data primer dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikan (sign.) untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), 0.114 untuk variabel insentif (X2), dan 0.891 untuk variabel lingkungan kerja (X3). Karena nilai signifikansi ketiga variabel diatas lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bebas heterokedastisitas.

4.4.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang layak atau baik adalah yang memiliki nilai distribusi yang normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah normal atau tidak dapat dilihat pada nilai *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dengan ketentuan probabilitas sign. (assyp sign) > 0.05 berarti model regresi berdistribusi normal.

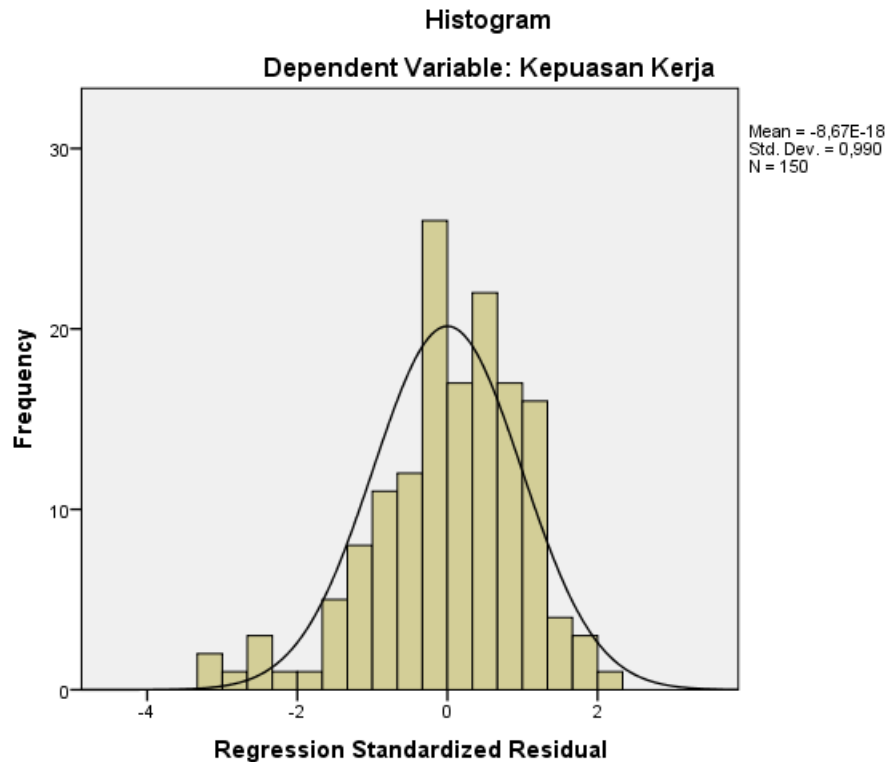
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,11961784
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,092
	Absolute Negative	,052
	Positive	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		1,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,157

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai Assyp. Sign. sebesar 0.157 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Selain itu juga bisa dilihat dengan menggunakan grafik histogram dibawah ini



Gambar 4. 1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 grafik histogram terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng. Hal ini secara subyektif penelitian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4.3.4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan dari deret waktu, dalam model regresi atau dengan kata lain yaitu error dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, maka koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien. Artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji

ada atau tidaknya autokorelasi dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin-Watson (D-W).

Tabel 4. 17 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.943	.941	.567	1.792

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.17 nilai D-W yaitu 1.792, N= 150 dan K= 3 dapat diketahui nilai D_L 1.6926 dan D_U 1.7741 maka dapat disimpulkan bahwa $1.7741 < 1.792 < 4 - 1.7741$. sehingga dapat dikatakan bahwa data bebas autokorelasi.

4.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penghitungan statistik untuk mengolah data adalah menggunakan program komputer SPSS for windows versi 23.0, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4. 18 Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.409	.521		4.623	.000
	Gaya Kepemimpinan	.310	.119	.250	2.611	.010
	Insentif	.243	.086	.190	2.826	.005
	Lingkungan Kerja	.595	.108	.542	5.531	.000

Sumber: data diolah dengan SPSS.23, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2.409 artinya ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja variabel dependen yaitu sebesar 2.409. koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan atau X1 sebesar 0.250, koefisien regresi variabel insentif atau X2 sebesar 0.190 dan koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.542. dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$(Y) = 2.409 + 0.250 (X1) + 0.190(X2) + 0.542 (X3)$$

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS for windows versi 23.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja sebesar 2.409 dari ketiga variabel dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.250, jadi variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.
3. Insentif (X2) sebesar 0.190, jadi variabel insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi insentif maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.542, jadi variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

4.4.5. Uji Hipotesis

4.4.5.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat kesesuaian atau ketepatan model regresi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen, dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

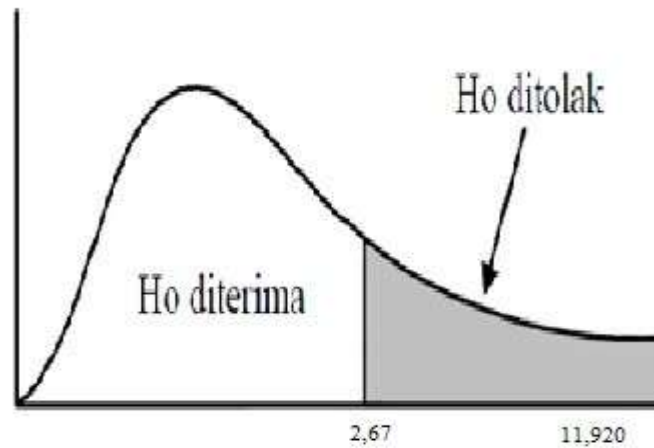
1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,914	3	53,638	11,920	,000 ^b
	Residual	656,959	146	4,500		
	Total	817,873	149			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Besarnya nilai F_{tabel} dengan df penyebut sebesar 146 dan df pembilang sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 2.67. Berdasarkan tabel diatas diperoleh besarnya $F_{hitung} = 11,920$ dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai $Sign. 0.000 < 0.05$ atau $F_{hitung} (11,920) > F_{tabel} (2.67)$, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, intensif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.



Gambar 4. 2 Gambar Uji F

Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menerima hipotesis ke empat.

4.4.5.2. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial atau terpisah. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

- b. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sebaliknya H_a diterima.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.409	.521		4.623	.000
	Gaya Kepemimpinan	.310	.119	.250	2.611	.010
	Insentif	.243	.086	.190	2.826	.005
	Lingkungan Kerja	.595	.108	.542	5.531	.000

Sumber: data diolah dengan SPSS.23, 2018

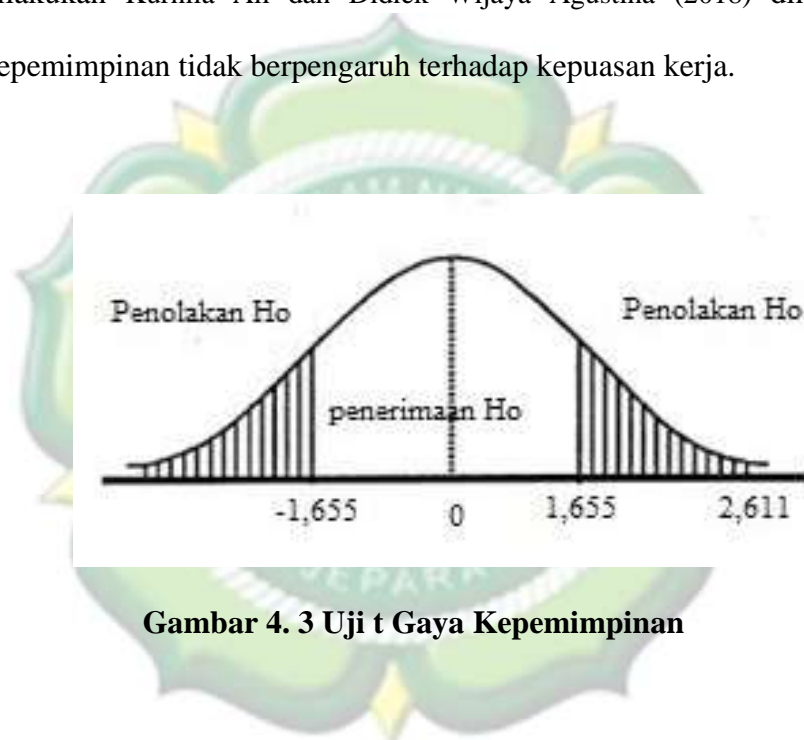
Berdasarkan hasil uji parsial dalam tabel 4.19 pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang diuji sebagai berikut:

4.4.5.1.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan”. Berdasarkan tabel 4.19 diatas diperoleh hasil estimasi variabel pengawasan diperoleh nilai koefisien dengan arah positif sebesar 0.310 dengan nilai $t_{hitung} = 2.611$ dengan probabilitas sebesar 0.010. nilai $t_{tabel} = 1.655$

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis diatas, didapatkan nilai $t_{hitung} = 2.611 >$ nilai $t_{tabel} (1.655)$ dengan taraf signifikansi $0.010 < 0.05$. berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang

menyatakan “Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan” dapat “diterima”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fitri, N., & Nasution, A. P. (2016) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Kurnila Ali dan Didiek Wijaya Agustina (2018) dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar 4. 3 Uji t Gaya Kepemimpinan

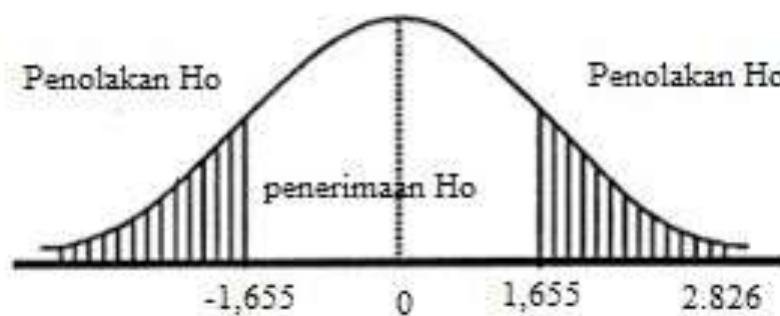
Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menerima hipotesis pertama.

4.4.5.1.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kepuasan kerja karyawan”. Berdasarkan tabel 4.22 di atas diperoleh hasil estimasi variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien

dengan arah positif sebesar 0.243 dengan nilai $t_{hitung} = 2.826$ dengan probabilitas sebesar 0.005. nilai $t_{tabel} = 1.655$

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis diatas, didapatkan nilai $t_{hitung} = 2.826 >$ nilai $t_{tabel} (1.655)$ dengan taraf signifikansi $0.005 < 0.05$. berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan” dapat “diterima”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Febrianto & Warso (2016) dimana insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Kurnila Ali dan Didiek Wijaya Agustina (2018) dimana insentif berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.



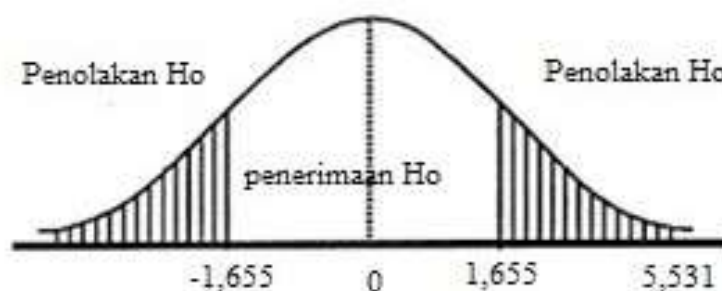
Gambar 4. 4 Uji t Insentif

Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta hipotesis kedua “diterima”.

4.4.5.1.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan”. Berdasarkan tabel 4.22 diatas diperoleh hasil estimasi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien dengan arah positif sebesar 0.595 dengan nilai $t_{hitung} = 5.531$ dengan probabilitas sebesar 0.000. nilai $t_{tabel} = 1.655$

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis diatas, didapatkan nilai $t_{hitung} = 5.531 >$ nilai $t_{tabel} (1.655)$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan” dapat “diterima”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andini, S. A. (2017) dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Ariani (2018) dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar 4.5 Uji t Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menerima hipotesis ketiga.

4.4.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian karena dapat menjelaskan kebaikan model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya semakin besar nilai koefisien determinasi mendekati angka satu, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 4. 21 Hasil Uji koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,941	,567

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Hasil uji R² pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.941. Hal ini berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 94.3% sedangkan sisanya 5.7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mandiri Abadi 3. Data diperoleh oleh peneliti setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan metode regresi linier berganda. Beberapa temuan hasil penelitian yang yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil analisis bahwa terjadi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weight* diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Mandiri abadi 3, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.611, dengan tingkat signifikansi $0.010 < 0.05$

serta koefisien regresi sebesar 0.310 maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fitri, N., & Nasution, A. P. (2016) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Kurnila Ali dan Didiek Wijaya Agustina (2018) dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil analisis bahwa terjadi pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weight* diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Mandiri abadi 3, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.826, dengan tingkat signifikansi $0.005 < 0.05$ serta koefisien regresi sebesar 0.243 maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa semakin tinggi insentif yang diterima karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Febrianto & Warso (2016) dimana insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Kurnila Ali dan Didiek Wijaya Agustina (2018) dimana insentif berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil analisis bahwa terjadi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weight* diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Mandiri abadi 3, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.531, dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ serta koefisien regresi sebesar 0.595 maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andini, S. A. (2017) dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Ariani (2018) dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.