

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi PT Semarang Garmen Kabupaten Semarang

PT. Semarang Garment merupakan perluasan usaha dari perusahaan internasional Kukdong Corporation yang berpusat di Seoul, Korea Selatan. Selain PT. Semarang Garment, PT. Kukdong Corporation (sebagai *head office*) telah memiliki perluasan usaha di Bekasi Jawa Barat, Indonesia tepatnya di Desa Cikiwul, Bantar Gebang serta beberapa negara lain seperti Amerika Serikat dan Meksiko. Untuk America Office, kantornya berlokasi di Wilshire Blvd, Los Angeles. Sementara Mexico Office & Factory berlokasi di Rancho Los Soles Atlico De Puebla, Mexico. PT. Semarang Garment sendiri terletak di wilayah Desa Wujil Bergas, Kabupaten Semarang. Perusahaan tersebut memiliki 1060 karyawan.

Di dalam perusahaan, mereka menempatkan pimpinan serta jajaran manajer ekspatriat yang berasal dari negaranya yaitu Korea Selatan dan para pemimpin ini membawahi sejumlah karyawan yang merupakan penduduk lokal. Perusahaan yang memiliki luas area (*factory site*) kurang lebih 30.000 m² dengan luas bangunan (*factory building*) 22.000 m² tersebut bergerak di bidang industri garment dan berdiri di Kabupaten Semarang sejak bulan September 2003.

Total produksi pakaian jadi yang dihasilkan dalam perusahaan tersebut kurang lebih 700.000 pieces per bulannya. Negara tujuan ekspor dari PT.

Semarang Garment antara lain Perancis, Jerman, Benelux, Inggris, Spanyol, Italia, Denmark, Belanda, Australia, Jepang, dan Amerika. Produksi pakaian jadi yang telah siap dikemas akan didistribusikan pada konsumen utama (*maincustomers*) seperti Nike, Columbia, H&M, Walmart, Hema, D&D, Daiz, Elcorte Ingles, VF Imagewear dan beberapa pembeli (*buyer*) lainnya

B. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan umur, pendidikan lama bekerja

1. Umur

Gambaran karakteristik responden berdasarkan umur diolah dengan program SPSS versi 20.0 yang hasilnya telah di rekapitulasi pada lampiran 3 dan disajikan dalam Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
17-25 tahun	6	6,0
26-35 tahun	37	37,0
36-45 tahun	46	46,0
46-55 tahun	11	11,0
Jumlah	100	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel4.1 terlihatresponden yang berumur 17-25 tahun sebanyak 6 orang (6,0%), yang berumur 26-35 tahun sebanyak 37 orang (37,0%) dan yang berumur 36-45 tahun sebanyak 46 orang (46,0%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden

berumur 36-45 tahun. Semakin dewasa umur responden maka akan semakin bijaksana dalam mengambil keputusan termasuk yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Pendidikan

Gambaran karakteristik responden berdasarkan pendidikan diolah dengan program SPSS versi 20.0 yang hasilnya telah di rekapitulasi pada lampiran 3 disajikan dalam Tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SMP	36	36,0
SMA	64	64,0
Jumlah	100	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat responden yang berpendidikan SMP sebanyak 36 orang (36,0%), berpendidikan SMA sebanyak 64 orang (64,0%) . Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas). Semakin dewasa tinggi pendidikan responden maka akan semakin mudah menerima informasi yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan.

3. Lama Bekerja

Gambaran karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diolah dengan program SPSS versi 20.0 yang hasilnya telah di rekapitulasi pada lampiran 3 disajikan dalam Tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
0-5 tahun	6	6,0
6-10 tahun	37	37,0
11-15 tahun	46	46,0
15-20 tahun	11	11,0
Jumlah	100	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat responden yang lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 6 orang (6,0%), lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 37 orang (37,0%), lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 46 orang (46,0%) dan lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 11 orang (11,0%).

B. Hasil Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan pengujian hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Analisis Korelasi

1) Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif dari satu variabel independen atau bebas (X) dan satu variabel dependen / terikat (Y). Analisis korelasi sederhana dalam

penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan(X_1), lingkungan kerja(X_2), kompensasi(X_3) secara parsial dengan kepuasan kerja (Y) karyawan PT Semarang Garmen.

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana diolah dengan program SPSS versi 20.0 yang hasilnya telah di rekapitulasi pada lampiran 6 disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Sederhana
Correlations

		gaya kepemimpinan	lingkungan kerja	kompensa si	kepuasan kerja
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.597**	.085	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.398	.000
	N	100	100	100	100
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.597**	1	-.105	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.299	.000
	N	100	100	100	100
kompensasi	Pearson Correlation	.085	-.105	1	.203*
	Sig. (2-tailed)	.398	.299		.043
	N	100	100	100	100
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.646**	.727**	.203*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.043	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber :Ourtput SPSS, 2016

a) Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,646 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel gaya

kepemimpinan dengankepuasan kerjakaryawan PT Semarang Garmen. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif cukup kuat antara gaya kepemimpinan dengankepuasan kerja.

b) Hubungan Variabel Lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,727 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerjakaryawan PT Semarang Garmen. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif cukup kuat antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

c) Hubungan Variabel Kompensasi dengan Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk variabel kompensasi sebesar 0,203 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerjakaryawan PT Semarang Garmen. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif lemah antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja.

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif dari satu variabel independen atau bebas (X) dan satu variabel dependen / terikat (Y). Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan(X_1), lingkungan kerja(X_2) dan kompensasi(X_3) secara simultan dengan kepuasan kerja (Y) karyawan PT Semarang Garmen

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda diolah dengan program SPSS versi 20.0 yang hasilnya telah di rekapitulasi pada lampiran 6 disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.643	1.97477

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

Sumber :Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai r hitung sebesar 0,809 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan dengan kepuasan kerja karyawan PT Semarang Garmen. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat kuat antara variabel gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan dengan kepuasan kerja.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

1) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0. sebagaimana lampiran 7, sehingga diperoleh hasil yang telah di rekapitulasi dalam Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Koefisien Regresi Sederhana Variabel Gaya
kepemimpinan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.953	2.823		6.360	.000
1 gaya kepemimpinan	.589	.070	.646	8.379	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

$$Y = 17,953 + 0,589X_1$$

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,589 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara

variabel gaya kepemimpinan terhadapkepuasan kerja. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan semakin baik maka kepuasan kerjakaryawan PT Sumber Bintang RejekiSemarang akan meningkat. Artinya jika gaya kepemimpinan bernilai satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT Sumber Bintang RejekiSemarang akan meningkat sebesar 0,589 satuan.

2) Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0. sebagaimana lampiran 7, sehingga diperoleh hasil yang telah di rekapitulasi dalam Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.648	3.526		1.318	.190
1 lingkungan kerja	.916	.087	.727	10.477	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

$$Y = 4,648 + 0,916X_2$$

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,916 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian jika lingkungan kerja semakin diterima maka kepuasan kerja akan meningkat. Artinya jika lingkungan kerjabernilai satu satuan maka

kepuasan kerja karyawan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang akan meningkat sebesar 0,916 satuan.

3) Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0. sebagaimana lampiran 6, sehingga diperoleh hasil yang telah di rekapitulasi dalam Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Koefisien Regresi Sederhana Variabel Kompensasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.290	3.052		11.564	.000
1 kompensasi	.155	.076	.203	2.050	.043

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

$$Y = 35,290 + 0,155X_3$$

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,916 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian jika kompensasi semakin diterima maka kepuasan kerja akan meningkat. Artinya jika kompensasi bernilai satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang akan meningkat sebesar 0,155 satuan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel gaya kepemimpinan(X_1), lingkungan kerja(X_2) dan kompensasi(X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0 sebagaimana dalam lampiran 8 disajikan dalam Tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.725	3.748		-1.527	.130
	gaya kepemimpinan	.250	.070	.274	3.595	.001
	lingkungan kerja	.741	.096	.589	7.708	.000
	kompensasi	.185	.047	.241	3.923	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Guna menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *unstandardized coefficients* karena data yang digunakan adalah berskala rasio murni, dan memiliki nilai nol mutlak. Selain itu *Unstandardized beta* dapat digunakan bila satuan pengukuran adalah sama, misalnya semua dalam Rupiah (Rp), liter, cm dan berbagai satuan lainnya. Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -5,725 + 0,250X_1 + 0,741X_2 + 0,185X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kompensasi

e = Standar error

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Jika variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) bernilai nol maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai -5,725 (negatif). Hal tersebut berarti jika gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang dapat diterima bawahan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, kompensasi belum sesuai dengan harapan maka kepuasan kerja karyawan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang akan meningkat.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang akan meningkat sebesar 0,250 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,741. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, artinya jika

lingkungan kerjameningkat satu satuan maka kepuasan kerjakaryawan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang akan meningkat sebesar 0,741 satuan

- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_3) adalah sebesar 0,185. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, artinya jika kompensasi meningkat satu satuan maka kepuasan kerjakaryawan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang akan meningkat sebesar 0,185 satuan

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis parsial dalam penelitian ini menggunakan uji t dan pengujian hipotesis simultan menggunakan uji F. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *non directional hypothesis* di-uji statistik menggunakan *one-tailed test*. Karena arahnya belum diketahui secara pasti, untuk significance level = 5%, .

1) Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut adalah hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0, sehingga diperoleh hasil sebagaimana lampiran 8 yang telah direkapitulasi dalam Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan t_{hitung}

Model	t_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
(Constant)	-1.527		.130
1			
gaya kepemimpinan	3.595	1.661	.001
lingkungan kerja	7.708	1.661	.000
kompensasi	3.923	1.661	.000

Sumber : out put SPSS, 2016

a) Pengujian Hipotesis Parsial antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan kerja(Y)

Hipotesis yang digunakan :

(1) $H_0 : < 0$; tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

(2) $H_a : > 0$; Ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah :

(1) Derajat kebebasan (df) : n-k

$$: 100-3 = 97$$

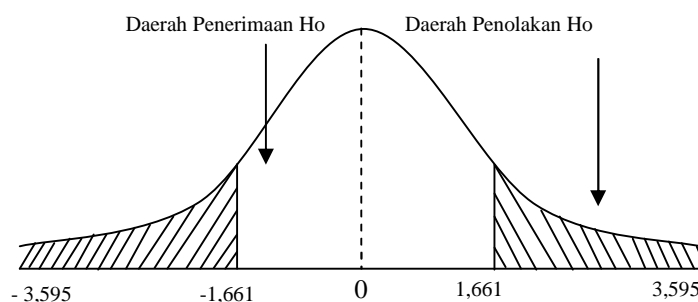
(2) Taraf nyata (α) : 0,05

(3) $t_{tabel} = 1,661$

(4) $t_{hitung} = 3,595$

- (5) Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).
- (6) Apabila $t_{hitung} < t_{Tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Gambar 4.1
Uji Hipotesis Parsial (pihak kanan)
Variabel Gaya Kepemimpinan



Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (3,595) > dari pada t_{tabel} (1,661). Sehingga t_{hitung} berada di daerah penolakan H_o atau daerah penerimaan H_a , maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

- b) Pengujian Hipotesis Parsial antara Variabel Lingkungan kerja (X_2) dan Kepuasan kerja (Y)

Hipotesis yang digunakan :

- (1) H_o : < 0 ; tidak ada pengaruh positif yang signifikan

antara variabel lingkungan kerja(X_2)
terhadap kepuasan kerja (Y)

- (2) $H_a : > 0$; ada pengaruh positif yang signifikan
antara variabel lingkungan kerja(X_2)
terhadap kepuasan kerja (Y)

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah :

- (1) Derajat kebebasan (df) : n-k

$$: 100-3 = 97$$

- (2) Taraf nyata (α) : 0,05

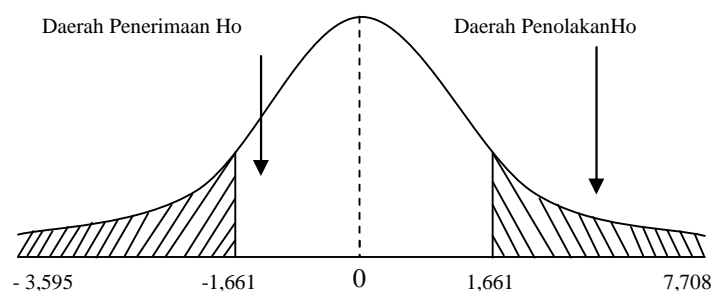
- (3) $t_{\text{tabel}} = 1,661$

- (4) $t_{\text{hitung}} = 7,708$

- (5) Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak,
berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel
lingkungan kerja(X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

- (6) Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima,
berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara
variabel lingkungan kerja(X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Gambar 4.2
Uji Hipotesis Parsial (pihak kanan)
Variabel Lingkungan kerja



Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (7,708) > dari pada t_{tabel} (1,661). Sehingga t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 atau daerah penerimaan H_a , maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja(X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

c) Pengujian Hipotesis Parsial antara Variabel Kompensasi(X_3)Kepuasan kerja (Y)

(1) H_0 : < 0 ; tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

(2) H_a : > 0 ; ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah :

(1) Derajat kebebasan (df) : n-k

$$: 100-3 = 97$$

(2) Taraf nyata (α) : 0,05

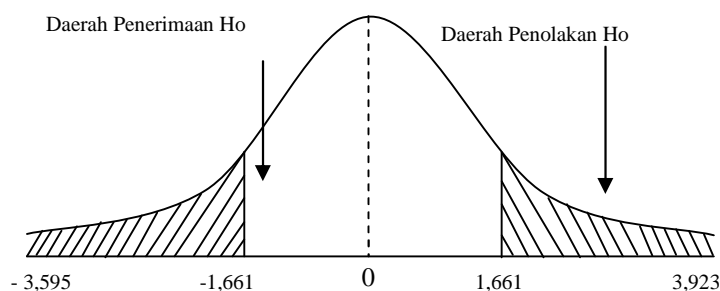
(3) $t_{Tabel} = 1,661$

(4) $t_{hitung} = 3,923$

(5) Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

- (6) Apabila $t_{hitung} < t_{Tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Gambar 4.3
Uji Hipotesis Parsial (pihak kanan)
Variabel Kompensasi



Berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (3,923) > dari padat tabel (1,661), sehingga t_{hitung} berada di daerah penolakan H_o atau daerah penerimaan H_a , maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif antara variabel kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

2) Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut adalah hasil perhitungan uji F dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0, sehingga diperoleh hasil sebagaimana lampiran 8 yang telah direkapitulasi dalam Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan F_{hitung}

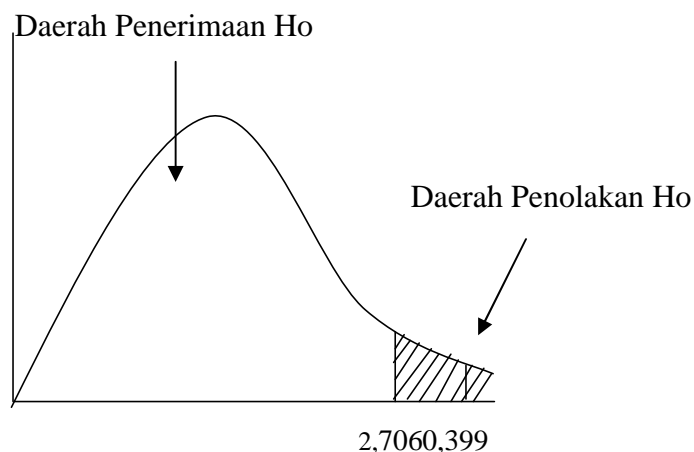
Model	Sum of Squares	Mean Square	Fhitung	F tabel	Sig.
Regression	706.615	235.538	60.399	2.700	.000 ^b
1 Residual	374.375	3.900			
Total	1080.990				

- a) $H_0 : < 0$; tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan(X_1), lingkungan kerja(X_2) dan kompensasi(X_3) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y).
- b) $H_a : > 0$; ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan(X_1), lingkungan kerja(X_2), dan kompensasi(X_3) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y).

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah :

- a) Derajat kebebasan (df_1) = k (3); (df_2) = n-k-1 (100-3-1=96)
- b) Taraf nyata (α) : 0,05,
- c) $F_{Tabel}=2,70$ dan $F_{hitung}=60,399$

Gambar 4.4
Test Signifikasi Simultan (Uji F)



Berdasarkan gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (60,399) > F_{Tabel}(2,70)$ dan $sign (0,000) < sign (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja(X_2) dan kompensasi(X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja(X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi ($Adj.R^2$) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 yang hasilnya telah di rekapitulasi pada lampiran 8 yang disajikan dalam Tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Koefisien R hitung dan Determinasi (Ajd R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.643	1.97477

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

Tabel 4.10 menunjukkan besarnya nilai determinasi ($Adj.R^2$) hasil hitung adalah sebesar 0,643. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 64,3%, di mana sisanya yaitu sebesar 35,7% dijelaskan

oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti promosi jabatan, hubungan kerja ataupun komunikasi.

C. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Semarang Garmen Kabupaten Semarang. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,250 dan nilai t_{hitung} (3,595) > dari pada t_{Tabel} (1,661), artinya jika gaya kepemimpinan dapat diterima maka kepuasan kerja karyawan PT Semarang Garmen Kabupaten Semarang semakin meningkat. Pemimpin mampu menjadi inspirasi dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi mereka. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.

Menurut Ruvendi (2005) dalam penelitiannya yang berjudul “Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor”, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Diungkapkan pula bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*). Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan pegawai. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan (Pinder, 2014). Hal ini dibuktikan oleh Blakely (1993) dimana pekerja yang menerima penghargaan dari penyelia yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas, akan tetapi penyeliaan yang terlalu ketat akan menyebabkan tingkat kepuasan yang rendah (King *et al.*, 2012).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Semarang Garmen Kabupaten Semarang. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,741 dan nilai t_{hitung} (7,708) > dari pada t_{tabel} (1,661), artinya jika lingkungan kerja aman dan nyaman maka kepuasan kerja karyawan PT Semarang Garmen Kabupaten

Semarangsemakin meningkat.Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperanpenting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baikKepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.Kepuasan kerja mencangkup berbagai macam komponen, sepertiemosi dan kecenderungan perilaku seseorang.Perselisihan dan

pertentangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada di dalam perusahaan memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda. Lingkungan kerja non-fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga dengan demikian, manajer personalia sebaiknya mampu menciptakan suatu formula untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat Robbins (1996) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, penelitian ini akan mengkonfirmasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Semarang Garmen Kabupaten Semarang. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_3) adalah sebesar 0,741 dan nilai t_{hitung} (3,923) > dari pada t_{tabel} (1,661), artinya jika kompensasi dapat diterima maka kepuasan kerja karyawan PT Semarang Garmen Kabupaten Semarang semakin

meningkat. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Handoko, 1995). Sementara itu menurut Siswanto yang dikutip oleh Tjahjono (1996), kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kompensasi/imbalan dapat berbentuk intrinsik/internal seperti pujian, termasuk dampak psikologis dari pemberian kompensasi, dan ekstrinsik/eksternal yang bersifat terukur, dapat berbentuk moneter maupun *nonmoneter*. Menurut Dessler (1997), kompensasi merupakan segala bentuk penggajian atau imbalan yang mengalir kepada karyawan. Kompensasi ini mencakup tiga komponen yaitu: (a) *direct financial payment*, seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi; (b) *indirect payment*, yaitu dalam bentuk tunjangan-tunjangan misalnya asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, cuti kerja, program rekreasi, pensiun, koperasi simpan pinjam, transport dan sebagainya; dan (c) imbalan *nonfinansial*, yaitu hal-hal yang sulit untuk dikuantifikasi seperti jam kerja yang lebih fleksibel, tugas atau pekerjaan yang menantang, dan fasilitas kantor yang bergengsi. Kompensasi menurut Hasibuan (1994) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi secara bersama-

sematerhadap kepuasan kerjakaryawan PT SemarangGarmen Kabupaten Semarang. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (60,399) > F_{tabel} (2,70)$ dan $sign (0,000) < sign (0,05)$, artinya jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasisemakin baik maka kepuasan kerjakaryawanPT Semarang Garmen Kabupaten Semarang akan semakin meningkat.Artinya semakin dapat diterima gaya kepemimpinan, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin sesuai kompensasi yang diberikanmaka kepuasan kerja karyawanPT Semarang Garmen Kabupaten Semarang semakin meningkat.