

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Presentase
Laki-laki	27	87,1%
Perempuan	4	12,9%
Jumlah	31	1000%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki 27 orang atau sebesar 87,1%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Usia

Usia	Frequency (Orang)	Persentase
<25 Tahun	20	64,5%
25-40 Tahun	5	16,1%
>40 Tahun	6	19,4%
Jumlah	31	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan yang paling banyak berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 64,5%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai Pendidikan Terakhir Karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency (Orang)	Persentase
SMP	10	32,3%
SMA/SMK	15	48,4%
Diploma	3	9,7%
Sarjana	3	9,7%
Jumlah	31	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan seluruh karyawannya di dominasi oleh Pendidikan SMA/SMK sebanyak 15 orang dengan persentase 48,4%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai Masa Kerja Karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase
1-2 Tahun	25	80,6%
3-4 Tahun	6	19,4%
5-7 Tahun	-	-
Jumlah	31	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 responden masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan seluruh karyawannya di dominasi oleh 1-2 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 80,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Herzberg (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemberian gaji dapat memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik	8	25,8%	14	45,2%	8	25,8%	1	3,2%	0	0
2	Mendapatkan tambahan gaji jika lembur	3	9,7%	13	41,9%	10	32,3%	5	16,1%	0	0
3	Pemberian gaji yang sesuai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja	7	22,6%	14	45,2%	8	25,8%	2	6,5%	0	0

4	Fasilitas yang diberikan mampu mendukung kelancaran kerja	6	19,4%	13	41,9%	8	25,8%	4	12,9%	0	0
5	Ruangan tempat bekerja bersih dan rapih	6	19,4%	10	32,3%	12	38,7%	3	9,7%	0	0
6	Kondisi lingkungan dan tempat kerja aman dan nyaman	7	22,6%	12	38,7%	10	32,3%	2	6,5%	0	0
7	Menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan	5	16,1%	12	38,7%	10	32,3	4	12,9%	0	0
8	Menjalin hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dengan saling mendukung	9	29,0%	11	35,5%	11	35,5%	0	0	0	0
9	Berpartisipasi dalam penyelesaian masalah	7	22,6%	13	41,9%	8	25,8%	3	9,7%	0	0
10	Mendapatkan pujian atas hasil kerja yang baik	4	12,9%	12	38,7%	12	38,7%	3	9,7%	0	0
11	Mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari pimpinan	10	32,3%	11	35,5%	10	32,3%	0	0	0	0
12	Mendapatkan pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan	5	16,1%	11	35,5%	12	38,7%	3	9,7%	0	0

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan 31 responden mengenai variabel Motivasi Herzberg pernyataan yang tertinggi pada jawaban “Sangat Setuju” terdapat pada pernyataan 11 yaitu mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari pimpinan dengan jumlah responden sebanyak 10 responden atau 32,3% dan pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 2 yaitu Mendapatkan tambahan gaji jika lembur, dengan jumlah 3 responden atau 9,7%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Hubungan pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik	4	12,9%	11	35,5%	12	38,7%	4	12,9%	0	0
2	Kerja sama antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik	4	12,9%	13	41,9%	12	38,7%	2	6,5%	0	0
3	Pimpinan memberikan arahan para karyawan sebelum melakukan pekerjaan	7	22,6%	13	41,9%	8	25,8%	3	9,7%	0	0
4	Pimpinan mampu menunjukkan kemampuan dalam bekerja	4	12,9%	15	48,4%	7	22,6%	5	16,1%	0	0
5	Pimpinan mampu menyelesaikan tugas dalam tepat waktu	6	19,4%	12	38,7%	11	35,5%	1	3,2%	1	3,2%
6	Pimpinan memberikan target kapan pekerjaan harus selesai	9	29,0%	9	29,0%	8	25,8%	5	16,1%	0	0
7	Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan	10	32,3%	12	38,7%	4	12,9%	5	16,1%	0	0
8	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan	9	29,0%	11	35,5%	8	25,8%	3	9,7%	0	0
9	Pimpinan melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan	6	19,4%	12	38,7%	10	32,3%	3	9,7%	0	0
10	Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendiskusikan	8	25,8%	13	41,9%	8	25,8%	2	6,5%	0	0

	permasalahan yang ada dalam pekerjaan										
11	Pimpinan memberikan contoh dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik kepada karyawan	4	12,9%	13	41,9%	8	25,8%	6	19,4%	0	0
12	Pimpinan dapat mengambil keputusan yang terbaik bagi perusahaan	7	22,6%	13	41,9%	8	25,8%	3	9,7%	0	0
13	Pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan dalam mengambil keputusan	5	16,1%	10	32,3%	10	32,3%	6	19,4%	0	0
14	Dalam memberikan tugas pimpinan memberikan intruksi secara spesifik kepada karyawan	9	29,0%	12	38,7%	8	25,8%	2	6,5%	0	0
15	Pimpinan mendelegasikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada karyawan	5	16,1%	16	51,6%	5	16,1%	5	16,1%	0	0

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan 31 responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan pernyataan yang tertinggi pada jawaban “Sangat Setuju” terdapat pada pernyataan 14 yaitu Dalam memberikan tugas pimpinan memberikan intruksi secara spesifik kepada karyawan dengan jumlah responden sebanyak 9 responden atau 29,0% dan pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 13 yaitu Pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan dalam mengambil keputusan, dengan jumlah 5 responden atau 16,1%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan ini	10	32,3%	11	35,5%	9	29,0%	1	3,2%	0	0
2	Terdapat fasilitas lengkap yang ada di kantor	6	19,4%	11	35,5%	11	35,5%	3	9,7%	0	0
3	Pekerjaan saya ini sesuai dengan kemampuan saya	9	29,0%	12	38,7%	7	22,6%	3	9,7%	0	0
4	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	17	54,8	7	22,6%	2	6,5%	5	16,1%	0	0
5	Gaji yang diterima selalu tepat waktu	6	19,4%	10	32,3%	12	38,7%	3	9,7%	0	0
6	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya	4	12,9%	14	45,2%	7	22,6%	6	19,4%	0	0
7	Promosi (kenaikan jabatan) yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	8	25,8%	12	38,7%	8	25,8%	3	9,7%	0	0
8	Penilaian untuk promosi (kenaikan jabatan) pada perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja	5	16,1%	10	32,3%	10	32,3%	6	19,4%	0	0
9	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	10	32,3%	11	35,5%	8	25,8%	2	6,5%	0	0
10	Pengawas selalu membantu jika saya mengalami kesulitan	5	16,1%	15	48,4%	5	16,1%	6	19,4%	0	0

	dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja										
11	Pengawas selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja	10	32,2%	11	35,5%	9	29,0%	1	3,2%	0	0
12	Pengawas konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya	5	16,1%	11	35,5%	11	35,5%	4	12,9%	0	0
13	Adanya rekan kerja yang saling support dalam pekerjaan	8	25,8%	13	41,9%	7	22,6%	3	9,7%	0	0
14	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	17	54,8%	6	19,4%	3	9,7%	5	16,1%	0	0
15	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab atas terhadap hasil pekerjaan	6	19,4%	11	35,5%	11	35,5%	3	9,7%	0	0

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan 31 responden mengenai variabel Kepuasan Karyawan pernyataan yang tertinggi pada jawaban “Sangat Setuju” terdapat pada pernyataan 4 yaitu Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan, dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau 54,8% dan pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 8 yaitu Penilaian untuk promosi (Kenaikan Jabatan) pada perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja, dengan jumlah 5 responden atau 16,1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan

dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 25).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Herzberg (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Herzberg (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Herzberg (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Gaya Kepemimpinan (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kepuasan Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and*

Service Solution seri 25). Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Herzberg (X1)	0,928	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,918	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Kepuasan Karyawan (Y)	0,916	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas Tabel 4.11 diatas nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,928 untuk variabel Motivasi Herzberg (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,918 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,916 untuk variabel Kepuasan Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji Linieritas pada penelitian ini menggunakan SPSS 25 (Statistical Program and Service Solution). Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.1
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Herzberg Terhadap Kepuasan Karyawan	0,136	0,05	Sig > alpha	Linear
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan	0,882	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Motivasi Herzberg (X1) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,136 > 0,05$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,882 > 0,05$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Simpulan
Motivasi Herzberg (X1)	0,197	Tolerance < 0,1	5,073	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,197	Tolerance <0,1	5,073	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 Dari hasil uji miltikolinieritas perhitungan pada *table coefficient* menunjukkan nilai VIF variabel Motivasi Herzberg (X1) = 5,073 dan nilai VIF variable Gaya Kepemimpinan (X2) = 5,073. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linear Berganda

Variable	B	Std. Error
(Constant)	2,059	3,414
Motivasi Herzbeg	0,713	0,164
Gaya Kepemimpinan	0,411	0,134

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji persamaan koefisien regresi linear berganda diatas dengan menggunakan program SPSS Seri 25. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,059 + 0,713 + 0,411X_2$$

1. Nilai konstanta variabel Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 2,059 yang berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Herzberg (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), maka besarnya Kepuasan Karyawan (Y) PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan adalah 2,059 satuan
2. Koefisien Motivasi Herzberg (X1) Jika Motivasi Herzberg (X1) naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,713 satu satuan
3. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X2) Jika Gaya Kepemimpinan (X2) naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,411 satu satuan.

Tabel 4.15

Hasil Uji Korelasi

Variabel	R (Korelasi)	R Squares (Determinasi)
Motivasi Herzberg (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2)	0,951 ^a	0,904

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,951 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Karyawan pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,904 artinya Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kepuasan Karyawan pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan sebesar 0,904 atau 90,4% sedangkan sisanya yaitu 9,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Herzberg Terhadap Kepuasan Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Pengaruh Motivasi Herzberg (X1) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y) PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

Ho: Motivasi Herzberg tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan

H₁: Motivasi Herzberg berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Herzberg (X1) diperoleh nilai sig (0,000) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Herzberg (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y) PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

H_0 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan

H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh nilai sig (0,000) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Motivasi Herzberg (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Karyawan (Y).

Ho : Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

Ha : Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak.

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Dengan Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi Herzberg (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y) PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pembahasan Motivasi Herzberg (X1) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Herzberg secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Herzberg sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Herzberg secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

Menurut Andriani (2017) mengemukakan Motivasi Herzberg ini merupakan motivasi dua faktor yang ideal yang dapat merangsang usaha dengan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurut Herzberg cara terbaik untuk

memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyasmara (2019) menyatakan bahwa Motivasi Herzberg berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan. Karena Motivasi Herzberg di perusahaan akan menciptakan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberi keuntungan bagi perusahaan.

4.7.2 Pembahasan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variable Gaya Kepemimpinan secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

Menurut Busro (2018) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinurat (2017) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan dan Herawati (2020) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.

4.7.3 Pembahasan Motivasi Herzberg (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2)

Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyasmara (2019) menyatakan bahwa Motivasi Herzberg berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan, Sinurat (2017) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan dan Herawati (2020) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.