

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 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 : Umur, jenis kelamin pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Berdasarkan Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 25 Tahun	16	39,0%
26 Tahun – 30 Tahun	19	46,3%
31 Tahun +	6	14,6%
Jumlah	41	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung yang paling banyak berusia 26-30 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 46,3%.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	56,1%
Perempuan	18	43,9%
Jumlah	41	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung paling banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 23 orang atau sebesar 56,1% .

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	22	53,7%
Diploma	13	31,7%
S1	6	14,6%
Jumlah	41	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung yang paling banyak SMA sebanyak 22 orang atau sebesar 53,7%.

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja responden PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung sebagai berikut :

Tabel 4.4

Berdasarkan Masa Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	19	46,3%
3 – 4 Tahun	13	31,7%
5 +	9	22,0%
Jumlah	41	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 0-2 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 46,3%.

5. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat untuk perusahaan	7	17,1%	22	53,7%	11	26,8%	1	2,4%	0	0%
2	Pemimpin selalu melakukan musyawarah dengan karyawan ketika mengambil keputusan untuk perusahaan	10	24,4%	21	51,2%	9	22,0%	1	2,4%	0	0%
3	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.	11	26,8%	18	43,9%	12	29,3%	0	0%	0	0%
4	Pemimpin memberikan arahan dalam pekerjaan	1	2,4%	23	56,1%	17	41,5%	0	0%	0	0%
5	Pemimpin memberikan solusi saat mengalami kendala mengerjakan tugas saya	3	7,3%	29	70,7%	8	19,5%	1	2,4%		0%
6	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas	11	26,8%	19	46,3%	11	26,8%	0	0%	0	0%
7	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.	1	2,4%	29	70,7%	11	24,4%	0	0%	0	0%
8	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	15	36,6%	23	56,1%	3	7,3%	0	0%	0	0%

9	Pimpinan saya mengandalkan sikap baik dan semangat.	7	17,1%	20	48,8%	14	34,1%	0	0%	0	0%
10	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	9	22,0%	24	58,5%	8	19,5%	0	2,4%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 4 dengan sebanyak 1 .

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	9	24,4%	24	58,5%	7	17,1%	1	2,4%	0	0%
2	Saya mematuhi segala peraturan yang berlaku di tempat saya bekerja.	6	16,6%	27	65,9%	7	17,1%	1	2,4%	0	0%
3	Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan	7	17,1%	21	51,2%	11	26,8%	2	4,9%	0	0%
4	Jika terjadi kesalahan atas pekerjaan yang saya lakukan saya siap menerima konsekuensi	12	29,3%	24	58,5%	5	12,2%	0	0%	0	0%

5	Seluruh karyawan menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan lain guna meningkatkan hasil yang baik bagi perusahaan.	1	2,4%	24	58,5%	14	34,1%	2	4,9%	0	0%
6	Seluruh karyawan merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada	7	17,1%	26	63,4%	7	17,1%	1	2,4%	0	0%
7	Seluruh karyawan perusahaan senantiasa disiplin dalam bekerja.	5	12,2%	24	58,8%	10	24,4%	2	4,9%	0	0%
8	Seluruh karyawan memperhatikan setiap detail pekerjaan yang menjadi tugasnya	13	31,7%	22	53,7%	6	14,6%	0	0%	0	0%
9	Perusahaan selalu memberikan perhatian terhadap kenyamanan karyawan.	22	53,7%	18	43,9%	1	2,4%	0	0%	0	0%
10	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya	19	46,3%	21	51,2%	1	2,4%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Budaya Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 9 dengan 22 responden. Dan yang terkecil pada pernyataan 5 dengan 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri	7	17,1%	24	58,5%	9	22,0%	1	2,4%	0	0%
2	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	8	19,5%	22	53,7%	10	24,4%	1	2,4%	0	0%
3	Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik	11	26,8%	22	53,7%	8	19,5%	0	0%	0	0%
4	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja	8	19,5%	18	43,9%	15	36,6%	0	0%	0	0%
5	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawannya	10	24,4%	24	58,5%	7	17,1%	0	0%	0	0%
6	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja	10	24,4%	23	56,1%	8	19,5%	1	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kepuasan Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 3 dengan sebanyak 1 responden . Dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan sebanyak 7 responden.

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.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas
Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (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	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (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	0,000	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kepuasan Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja (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. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,820	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Budaya Kerja (X2)	0,897	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,766	0,8000 – 1,000	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,820 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,897 untuk variabel Budaya Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,766 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,563	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Kerja (X2)	0,146	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,876	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,563 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,146 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,876 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagian berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja	0,518	0,05	Sig > alpha	Linear
Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,404	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Data 2024

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,518 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
2. Budaya Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,404 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	1,405	10	VIF < 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Kerja (X2)	1,405	10	VIF < 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) = 1,405 dan nilai VIF variabel Budaya Kerja (X2) = 1,405. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.357	3.380		1.881	.068
	TOTAL.X1	.078	.096	.113	.816	.420
	TOTAL.X2	.376	.082	.629	4.558	.000

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.458	2.089

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan table 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,485 artiya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Kerja (X2) dapat menjelaskan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 48,5% dan sisanya 23,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi karena R sebesar 0,696 berada pada rentanan 0,6000 – 0,7999. Berdasarkan table 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + et$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1= Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2= Budaya Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2= Koefisien Regresi

$$Y = 6,357 + 0,78X1 + 0,376X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,357 yang berarti bahwa tanpa adanya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Kerja (X2), maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) adalah 6,357 satuan.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
Jika Kompensasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,78 satu satuan.
3. Koefisien Budaya Kerja (X2)
Jika Budaya Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,376 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H₁: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

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

Jika nilai *sig* < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai *sig* > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.16 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai *sig* (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H₁: Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian :

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

Jika nilai *sig* < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai *sig* > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Kerja (X2) diperoleh nilai *sig* (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Kerja (X2) bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Ho : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT.Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung.

Ha : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT.Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima an Ha ditolak

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155.955	2	77.977	17.866	.000 ^b
Residual	165.850	38	4.364		
Total	321.805	40			

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dengan table 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner,responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT.Lautan teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 23 orang dengan range umur 20-25 tahun, pendidikan terakhir SMA dan masa kerja 1-2 tahun.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Pratama, S. A. (2022) Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memperhatikan permasalahan dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya, kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran pengikut terhadap masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, menggugah, dan menginspirasi pengikut untuk melakukan upaya ekstra untuk mengatasi masalah tersebut untuk mencapai tujuan kelompok.

Kepemimpinan tranformasional merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan serta meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena gaya kepemimpinan itu sendiri akan menentukan pendekatan yang akan dipergunakan oleh seorang pemimpin perusahaan dalam mengarahkan karyawan yang dipimpinnya untuk mencapai suatu tujuan, sehingga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidaklah tepat, maka pendekatan yang dipergunakan oleh pimpinan tersebut pun menjadi tidak tepat, sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan di dalam diri karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Santoso et al., 2023) yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan itu, diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) pada karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung berpengaruh positif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Dan berdasarkan hasil uji F (simultan) sig (0,000) < (0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) pada karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Marzuki & Modding, n.d (2023.) Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dengan adanya budaya kerja akan menjadi pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi

dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Rizqina et al., n.d.) yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X2) pada karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X2) pada karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dan pada variabel Budaya kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Kerja (X2) pada karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji F (simultan), pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Budaya Kerja (X2) pada karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang

Pahaman Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Pratama, S. A. (2022) Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memperhatikan permasalahan dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya, kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran pengikut terhadap masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, menggugah, dan menginspirasi pengikut untuk melakukan upaya ekstra untuk mengatasi masalah tersebut untuk mencapai tujuan kelompok. (Marzuki & Modding, n.d.) Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik.

Diperkuat dengan penelitian (Santoso et al., 2023) yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan diperkuat dengan penelitian (Rizqina et al., n.d.) bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan tepat dengan mampu mendorong semangat karyawan, mengubah kesadaran karyawan serta memberi pengawasan kerja agar meminimalisir keterlambatan kerja dengan baik dengan hal itu maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan karena karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Dan dengan menerapkan budaya kerja yang baik juga pada suatu organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga. Hal tersebut akan menjadi bagaimana kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam keberlangsungan kerja yang baik dengan sesama partner kerja.