

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	47 Orang	78,33
Perempuan	13 Orang	21,67
Jumlah	60 Orang	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 diketahui bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu didominasi dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 47 orang atau 78,33% dari jumlah sampel penelitian.

b. Usia

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Usia	
	Frekuensi	Persentase
20 – 30 Tahun	19 Orang	31,67
31 – 40 Tahun	33 Orang	55
Di atas 40 Tahun	8 Orang	13,33
Jumlah	60 Orang	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 diketahui bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu didominasi dengan pegawai berusia diantara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau 55% dari jumlah sampel penelitian.

c. Pendidikan Terakhir

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Pendidikan Terakhir	
	Frekuensi	Persentase
SMA sederajat	14 Orang	23,33
Diploma III (D3)	8 Orang	13,33
Starata Satu (S1)	38 Orang	63,33
Jumlah	60 Orang	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.3 diketahui bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu didominasi dengan pegawai pendidikan terakhir Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 38 orang atau 63,33% dari jumlah sampel penelitian.

d. Pendidikan Terakhir

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jabatan	
	Frekuensi	Persentase
Sekretariat BPKAD	21 Orang	35
Bidang Anggaran	9 Orang	15
Bidang Akuntansi	11 Orang	18,33
Bidang Perbendaharaan	12 Orang	20
Bidang Aset Daerah	7 Orang	11,67
Jumlah	60 Orang	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.4 diketahui bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu didominasi dengan pegawai jabatan Sekretariat BPKAD yaitu sebanyak 21 orang atau 35% dari jumlah sampel penelitian.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

a. Variabel Kompensasi *Non Financial*

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel kompensasi *non Financial* :

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi *Non Financial*

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Instansi memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya	16	26,7	44	73,3	0	0	0	0	0	0
2	Instansi memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya	16	26,7	44	73,3	0	0	0	0	0	0
3	Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya	14	23,3	46	76,7	0	0	0	0	0	0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Instansi memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	14	23,3	46	76,7	0	0	0	0	0	0
5	Instansi memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi pegawai	15	25	45	75	0	0	0	0	0	0
6	Suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman	11	18,3	49	81,7	0	0	0	0	0	0
7	Instansi menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif	14	23,3	46	76,7	0	0	0	0	0	0
8	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak instansi terhadap pegawai yang ingin melakukan ibadah	15	25	45	75	0	0	0	0	0	0
9	Instansi senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama pegawai	12	20	48	80	0	0	0	0	0	0
10	Pimpinan dalam instansi selalu bersikap ramah dan santun pada semua pegawai	17	28,3	43	71,7	0	0	0	0	0	0
11	Pimpinan dalam instansi senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai	11	18,3	49	81,7	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel kompensasi non Financial pada tabel 4.5 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-10 yang menyatakan bahwa “Pimpinan dalam instansi selalu bersikap ramah dan santun pada semua pegawai” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 28,3% dan jawaban setuju sebanyak 43 orang atau 71,7% dan respon terendah terdapat pada

butir pertanyaan ke-6 yang menyatakan bahwa “Suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman” dan butir pertanyaan ke-11 yang menyatakan bahwa “Pimpinan dalam instansi senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau 18,3% dan jawaban setuju sebanyak 49 orang atau 81,7%.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan demokratis:

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan membagikan tugas secara adil	16	26,7	44	73,3	0	0	0	0	0	0
2	Pimpinan memberikan tanggung jawab penuh kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	13	21,7	47	78,3	0	0	0	0	0	0
3	Pimpinan menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai secara jelas dan terperinci	11	18,3	49	78,3	0	0	0	0	0	0
4	Terjadi komunikasi dua arah yang aktif antara pimpinan dan pegawai	10	16,7	50	83,3	0	0	0	0	0	0
5	Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dan pegawai dilakukan secara langsung	8	13,3	52	86,7	0	0	0	0	0	0
6	Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai dalam menyampaikan saran dan kritik	10	16,7	50	83,3	0	0	0	0	0	0
7	Pimpinan memberikan gambaran atas keputusan yang akan diambilnya	13	21,7	47	78,3	0	0	0	0	0	0
8	Sebelum mengambil keputusan, pimpinan akan	16	26,7	44	73,3	0	0	0	0	0	0

	mendengarkan pendapat pegawai terlebih dahulu										
9	Pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah atas dasar pemikiran pimpinan dan pegawai	10	16,7	50	83,3	0	0	0	0	0	0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	10	16,7	50	83,3	0	0	0	0	0	0
11	Terjadi suasana saling mempercayai antara pimpinan dan pegawai	10	16,7	50	83,3	0	0	0	0	0	0
12	Pimpinan menghargai setiap tindakan yang dilakukan oleh pegawai	10	16,7	50	83,3	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan demokratis pada tabel 4.6 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yang menyatakan bahwa “Pimpinan membagikan tugas secara adil” dan pertanyaan ke-8 yang menyatakan bahwa “Sebelum mengambil keputusan, pimpinan akan mendengarkan pendapat pegawai terlebih dahulu” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang atau 26,7% dan jawaban setuju sebanyak 44 orang atau 73,3% dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yang menyatakan bahwa “Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dan pegawai dilakukan secara langsung” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 13,3% dan jawaban setuju sebanyak 52 orang atau 86,7%.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	17	28,3	43	71,7	0	0	0	0	0	0
2	Gaji yang diterima sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak	13	21,7	47	78,3	0	0	0	0	0	0
3	Gaji selalu diterima tepat waktu	10	16,7	50	83,3	0	0	0	0	0	0
4	Terdapat kebijakan promosi jabatan dalam instansi	9	15	51	85	0	0	0	0	0	0
5	Kebijakan promosi jabatan dilakukan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan	7	11,7	53	88,3	0	0	0	0	0	0
6	Promosi jabatan dalam instansi dilakukan secara objektif	12	20	48	80	0	0	0	0	0	0
7	Sesama pegawai saling menghormati hak-hak individual masing-masing	17	28,3	43	71,7	0	0	0	0	0	0
8	Komunikasi yang terjalin antar pegawai sangat baik	13	21,7	47	78,3	0	0	0	0	0	0
9	Suasana kekeluargaan dalam instansi terbina dengan baik	11	18,3	49	81,7	0	0	0	0	0	0
10	Pimpinan instansi menegakkan kedisiplinan dengan tegas	9	15	51	85	0	0	0	0	0	0
11	Pimpinan selalu memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi	8	13,3	52	86,7	0	0	0	0	0	0
12	Pimpinan menilai kinerja pegawai dengan objektif	11	18,3	49	81,7	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja pada tabel 4.7 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yang menyatakan bahwa “Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggungjawab” dan pertanyaan ke-7 yang menyatakan bahwa “Sesama pegawai saling menghormati hak-hak individual masing-masing” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 28,3% dan jawaban setuju sebanyak 43 orang atau 71,7% dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yang menyatakan bahwa “Kebijakan promosi jabatan dilakukan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 11,7% dan jawaban setuju sebanyak 53 orang atau 88,3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah jika nilai signifikan lebih besar daripada alpha maka dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

a. Kompensasi Non Financial

Berikut adalah hasil uji validitas variabel kompensasi non Financial dalam penelitian ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Financial

Indikator	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan Ke-1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-2	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-3	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-4	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-5	0,001	0,05	$0,001 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-6	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-7	0,001	0,05	$0,001 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-8	0,001	0,05	$0,001 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-9	0,001	0,05	$0,001 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-10	0,001	0,05	$0,001 < 0,05$	Valid

Pertanyaan Ke-11	0,001	0,05	$0,001 < 0,05$	Valid
------------------	-------	------	----------------	-------

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel kompensasi *non Financial* didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompensasi *non Financial* dinyatakan valid.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berikut adalah hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Indikator	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan Ke-1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-2	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-3	0,001	0,05	$0,001 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-4	0,003	0,05	$0,003 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-5	0,041	0,05	$0,041 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-6	0,001	0,05	$0,001 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-7	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-8	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-9	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-10	0,003	0,05	$0,003 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-11	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-12	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan demokratis didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dinyatakan valid.

c. Gaya Kepuasan Kerja

Berikut adalah hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan Ke-1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-2	0,006	0,05	$0,006 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-3	0,008	0,05	$0,008 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-4	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-5	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-6	0,006	0,05	$0,006 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-7	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-8	0,004	0,05	$0,004 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-9	0,001	0,05	$0,001 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-10	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-11	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Pertanyaan Ke-12	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel kepuasan kerja didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ maka jawaban dinyatakan reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Non Financial	0,878	$0,763 > 0,70$	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,891	$0,763 > 0,70$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,887	$0,762 > 0,70$	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji reliabilitas diketahui bahwa untuk semua variabel yang digunakan mendapatkan nilai *cronbach alpa* lebih besar dari 0,70

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden terkait dengan variabel kompensasi non Financial , gaya kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tertinggi sebesar 0,891 pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dan reliabilitas terendah sebesar 0,878 pada variabel kompensasi non Financial .

4.3 Hasil Uji Persyaratan Data

4.3.1 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Non Financial	1,597	$VIF < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan Demokratis	1,597	$VIF < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF variabel kompensasi non Financial dan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 1,597 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non Financial dan gaya kepemimpinan demokratis tidak terjadi multikolinearitas.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Ghozali (2013) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(<i>Constant</i>)	14,109	2,561		5,509	0,000
1 Kompensasi Non Financial	0,569	0,066	0,682	8,664	0,000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,192	0,054	0,282	3,584	0,001

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.14, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,109 + 0,569 X_1 + 0,192 X_2$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar 14,109. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak kompensasi *non Financial* dan gaya kepemimpinan demokratis maka nilai kepuasan kerja sebesar 14,109.
2. Nilai koefisien variabel kompensasi *non Financial* adalah sebesar 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi *non Financial* naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,569.
3. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan demokratis adalah sebesar 0,192. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan demokratis naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,192.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Kompensasi Non Financial Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Kompensasi *Non Financial* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H_a : Kompensasi *Non Financial* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis tersebut akan diuji dengan uji t. Kriteria pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan < alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila nilai signifikan > alpha, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi *non Financial* terhadap kepuasan kerja:

Tabel 4.14 Hasil Uji t Variabel Kompensasi Non Financial

Nilai Signifikan	Kondisi	Keterangan
0,000	Nilai signifikan < 0,05	H_0 ditolak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi non Financial sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non Financial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama diterima.

4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H_a : Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis tersebut akan diuji dengan uji t. Kriteria pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan < alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila nilai signifikan > alpha, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja:

Tabel 4.15 Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Nilai Signifikan	Kondisi	Keterangan
0,001	Nilai signifikan < 0,05	H_0 ditolak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua diterima.

4.5.3 Pengaruh Kompensasi Non Financial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Kompensasi *Non Financial* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H_a : Kompensasi *Non Financial* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis tersebut akan diuji dengan uji F. Kriteria pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan < alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila nilai signifikan > alpha, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi *non Financial* dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja:

Tabel 4.16 Hasil Uji F Variabel Kompensasi Non Financial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Nilai Signifikan	Kondisi	Keterangan
0,000	Nilai signifikan < 0,05	H_0 ditolak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi non Financial dan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi *non Financial* dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis ketiga diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Non Financial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui kompensasi *non Financial* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian tersebut konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:291) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan beberapa aspek adalah Gaji. Gaji adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Menurut Triton (2012:125), kompensasi yang diberikan kepada pegawai berdasarkan sifat penerimaannya salah satunya adalah kompensasi *non financial*. Handoko (2012:442), menyatakan bahwa Kompensasi *non Financial* merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yaitu salah satunya dapat berupa kompensasi *non financial*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Etichasarie, Bambang dan Mayowan (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi non Financial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faliani, M. Djudi dan Ika (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi Financial dan kompensasi non Financial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi Financial yang diterima pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasannya.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian tersebut konsisten dengan teori yang Thoha (2013:50) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Sutikno (2014:35), menyatakan bahwa Kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik (Kartono, 2013:86).

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satyawari dan Wayan (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, Arum dan Dyna (2015), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Non Financial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F diketahui kompensasi *non Financial* dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Etichasarie, Bambang dan Mayowan (2016), menyatakan bahwa kompensasi non Financial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faliani, M. Djudi dan Ika (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi Financial dan kompensasi *non Financial* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Satyawari dan Wayan (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, Arum dan Dyna (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Handoko (2012:442), menyatakan bahwa Kompensasi *non Financial* merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Adapun yang dimaksud dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan Thoha (2013:50). Hal ini berarti bahwa kompensasi *non financial* yang diterima pegawai dan gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.