

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA DRIVER PO. ARMADA PENANTIAN TRANSPORT
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Muarief

NPM. 1512119009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA DRIVER PO. ARMADA PENANTIAN TRANSPORT
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

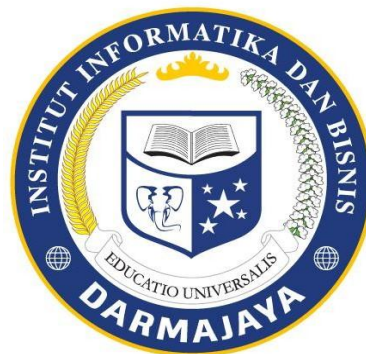
Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Oleh :

MUARIEF

NPM : 1512119009



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 23 Oktober 2019



Muarief
NPM. 1512119009

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER PO. ARMADA PENANTIAN TRANSPORT BANDAR LAMPUNG

NAMA : Muarief
NPM : 1512119009
PROGRAM STUDI : S1 Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada **PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Disetujui Oleh :

Pembimbing


Muhammad Rafiq, S.E., M.Si.
NIK. 10590808

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Aswin, S.E., M.M.
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada 17 September 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA DRIVER PO. ARMADA PENANTIAN TRANSPORT**

untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar
SARJANA EKONOMI bagi mahasiswa :

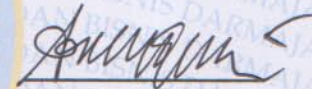
Nama : Muarief
NPM : 1512119009
Program Studi : S1 MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
------	--------	--------------

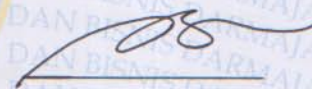
1. Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si.

Penguji I



2. Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.

Penguji II



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

IIB Darmajaya



Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc.

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Nama : Muarief
Tempat, tanggal lahir : Serang, 09 februari 1994
Jenis kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat rumah : Jln. Haji nasir 1 no 25 B, tanjung karang timur ,
kota Bandar lampung, Provinsi Lampung.
Nomor telepon : 0896-3038-3178
Email : arifpool01@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Mugeni dan Ibu Ratna Kustiah. Penulis adalah anak tunggal. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 1 KEBUN JERUK BANDAR LAMPUNG 2007
2. SMP NUSANTARA BANDAR LAMPUNG 2009
3. SMA ARJUNA BANDAR LAMPUNG 2011

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Bisnis Dan Informatika (IBI) Darmajaya.

Bandar Lampung, 23 Oktober 2019

Muarief
NPM. 151211900

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-NYA. Kupersembahkan karya ku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Kedua orangtua ku Bapak Mugeni dan Ibu Ratna Kustiah yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan kasih sayang dan dukungan yang tiada hentinya untuk diriku. Semoga Allah selalu memberi kesehatan, kebahagiaan, umur yang panjang, dipermudahkan segala pekerjaannya, dilancarkan Rezkinya, cita-citanya dan dikabulkan Do'a-do'a terbaiknya.

Teman terbaik dan sangat spesial saat kuliah Kadek Carita, Nanang setiawan, Henry Wijayanto, ira arvianti rahayu, wayan yogi , yang selalu membantu, menemani, mengajari, dan berjuang bersama-sama saat kuliah dari semester awal hingga semester akhir. Semoga kalian semua jadi orang-orang yang baik dan jadi anak-anak kebanggaan keluarga terutama kedua ibu dan bapak.

Teman angkatan 2015 tercinta khususnya jurusan Manajemen.

Almamater IIB Darmajaya yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

MOTTO

“ Gantungkan Cita-Cita Mu Setinggi Langit! Bermimpilah Setinggi Langit. Jika Engkau Jatuh, Engkau Akan Jatuh Di Antara Bintang-Bintang “

(IR. SOEKARNO)

“ Ketika seseorang menghina Anda, itu adalah sebuah pujian bahwa selama ini mereka menghabiskan banyak waktu untuk memikirkan Anda, bahkan ketika Anda tidak memikirkan mereka.”

(BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE)

” Angkat layar dengan tangan Anda yang lebih kuat’, artinya Anda harus mengejar peluang yang muncul dalam kehidupan dengan kemampuan Anda yang paling Anda kuasai.”

(SOICHIRO HONDA)

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER PO. ARMADA PENANTIAN TRANSPORT BANDAR LAMPUNG

**Oleh
MUARIEF**

Penelitian ini dilakukan di PO. Armada Penantian Transport Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik . PO. Armada Penantian Perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas dengan menggunakan *regresi Linear berganda*, sebagai alat analisisnya menggunakan SPSS 20 *for windows*. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 50 driver dengan semua jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini 50 driver dengan menggunakan teknik sensus. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan kerja Non fisik terhadap kepuasan Kerja Driver Pada PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung, Lampung .

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi,
Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja,.**

ABSTRACT

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, COMPENSATION AND NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF PO. ARMADA PENANTIAN TRANSPORT DRIVERS BANDAR LAMPUNG

**By:
MUARIEF**

This research was conducted at PO. Armada Penantian Lampung. The objective of the research was to find out the effect of transformational leadership styles, compensation and non-physical work environment on the job satisfaction of the drivers at PO. Armada Penantian Lampung. The type of the research used in this study was the quantitative research with the causality method using the multiple linear regression, as the analysis tool used SPSS 20 for windows. The population in this study was as many as 50 drivers where the whole population was taken as the sample. The results of this study found that there was an effect on the transformational leadership style, compensation and non-physical work environment on the job satisfaction of the drivers at PO. Armada Penantian Utama Bandar Lampung.

**Keywords : Transformational Leadership Style, Compensation, Environment
Non-Physical Work, Job Satisfaction**



PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan Kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen IIB Darmajaya, Bandar Lampung, dengan ini hasil penelitian (skripsi) yang berjudul : Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Kepuasan Kerja Driver PO.Armada Penantian Utama Transport Bandar Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, M.B.A., M.Sc., selaku Rektor IBI Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T.,M.T.
3. Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, S.E., M.M.
4. Wakil Rektor Bidang III Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos., M.M.
5. Bapak Prof. Dr.R.A Bustomi Rosadi, M.S. selaku wakil rektor IV bidang HKPIO dan ICT IIB Darmajaya Bandar Lampung.
6. Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen IBI Darmajaya.
8. Bapak Muhammad Rafiq, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing skripsi.
9. Bapak Dr. Anwar Sanusi, S.E, M.Si. selaku penguji 1 dan Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, M.M. selaku penguji II siding skripsi yang telah memberikan koreksi dan sarannya.
- 10.Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Program Studi Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajarannya.

- 11.Kedua orang tuaku, Ayah dan Ibu yang selalu setia membimbing dan mendokanku setiap saat.
- 12.Pihak PO. Armada Penantian Transport yang telah membantu dan memperlancar penelitian saya hingga terselesaikan skripsi saya.
- 13.Teman-temanku yang selalu menemaniku dari awal kuliah sampai lulus kuliah semoga kita sukses.
- 14.Para sahabat dan kekasih (Ari ahmad, Nanang setiawan, kadek charita, ira arvianti rahayu) yang selalu menemani memberikan motivasi dan semangatnya.
- 15.Seluruh angkatan manajemen 2015 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 16.Almamaterku IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 23 Oktober 2019

Muarief
NPM. 1512119009

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ...	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN ...	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang ...	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	7
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	7
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	7
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	7
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Bagi Peneliti	8
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	8
1.5.3 Bagi Institusi	8
1.6 Sistematika Penulisan	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan kerja	11
2.1.1 Pengertian Kepuasan kerja	11
2.1.2 indikator Kepuasan kerja	12
2.1.3 Faktor-faktor Kepuasan kerja.....	12
2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.2 indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.3 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.2 Kompensasi	16
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	16
2.1.2 Faktor-faktor Kompensasi.....	17
2.1.3 Indikator Kompensasi	18
2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	19
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	19
2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	20
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pikir	23
2.6 Pengembangan Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sumber Data.....	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	29
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.4.1 Populasi.....	31
3.4.2 Sampel	31
3.5 Variabel Penelitian	31
3.6 Operasional variabel.....	32
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	33
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	34

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	35
3.8.1 Uji Normalitas.....	35
3.8.2 Uji Linieritas.....	36
3.8.3 Uji Multikolinieritas.....	36
3.9 Metode Analisis Data	37
3.10 Pengujian Hipotesis	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	43
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	45
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	51
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	51
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	55
4.1.1 Hasil Uji Normalitas.....	55
4.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas	56
4.1.3 Hasil Uji Linieritas	56
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	59
4.6 Pembahasan.....	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	65
5.2 Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	23

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data keluar Masuk Driver (Turnover).....	3
2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
3.1 Instrumen Skala Likert.....	30
3.2 Oprasional variabel	32
3.3 Interpretasi Nilai R	35
4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	44
4.4 Responden Berdasarkan Status	45
4.5 Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional	45
4.6 Jawaban Responden Kompensasi	47
4.7 Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik	48
4.8 Jawaban Responden Kepuasan kerja.....	50
4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	52
4.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi	52
4.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik.....	53
4.12 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	53
4.13 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi.....	54
4.14 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.15 Hasil Uji Normalitas	55
4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	56
4.16 Hasil Uji Linieritas.....	56
4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59
4.19 Hasil Uji T.....	59
4.20 Hasil Uji F	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Jawaban Kuisisioner
- Lampiran 3** Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Deskripsi Jawaban Responden semua variabel
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 9** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 10** Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan T
- Lampiran 11** Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 12** Hasil Uji f
- Lampiran 13** r tabel
- Lampiran 14** t tabel
- Lampiran 15** f tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik dan segala sumber daya yang ada dapat tersalurkan secara merata sesuai porsi nya masing-masing. Sebagai faktor terpenting dalam kemajuan suatu organisasi, dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka diharapkan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat berperan aktif dalam berbagai kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap semua kegiatan manajemen organisasi tersebut. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sektor jasa yang sangat berpengaruh dominan dalam pergerakan perekonomian suatu Negara mempunyai hal yang menjanjikan untuk dimasa depan, karena sektor ini dapat bertumbuh sangat cepat dan sangat dibutuhkan semua kalangan bawah sampai dengan yang atas. Dengan jasa transportasi, masyarakat dan barang akan berpindah lebih mudah dan cepat dari suatu wilayah ke wilayah yang lainnya. Dalam kaitannya dengan kehidupan sekarang ini, jasa transportasi memiliki pengaruh signifikan dalam berbagai aspek seperti ekonomi, sosial, politik, dan lingkungan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh jasa transportasi dalam pertumbuhan ekonomi suatu Negara sangat besar dan penting. Sehingga memunculkan banyak

peluang bisnis pada jasa transportasi. Dengan demikian, akan banyak tercipta kesempatan kerja pada jasa transportasi.

Banyak perusahaan transportasi yang menawarkan pelayanan terbaik mereka merebut hati para konsumennya agar menggunakan jasa dari perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan memberikan pelayanan yang terbaik dengan fasilitas yang memadai bagi konsumen agar mereka merasa puas terhadap jasa yang mereka rasakan dan diharapkan mereka akan menjadi pelanggan setia perusahaan transportasi tersebut.

PO. Armada Penantian Transport merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Pelayanan terbaik adalah salah satu tujuan mereka untuk mendapatkan kepercayaan terhadap konsumen sehingga banyak orang atau perusahaan dapat menggunakan jasa mereka. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2007 yang sebelumnya bernama PO. Penantian Utama, dan dirubah menjadi PO. Armada Penantian Transport pada tahun 2015. PO. Armada Penantian Transport bertempat di jalan pulau antasari No 138, Kalibalau kencana, Kedamaian, Kota Bandar Lampung, Lampung 35131 dan memiliki 50 driver. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang saya lakukan banyaknya keluhan driver. Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja driver meningkat dan dapat berkontribusi positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Mardiono dan Supriyatni (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sendiri ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hasil wawancara terhadap driver, sebagian besar mereka belum cukup puas, karna driver merasa dalam melakukan pekerjaannya mereka totalitas, tetapi perusahaan kurang mengapresiasi hasil kerja mereka, dengan kurangnya perhatian perusahaan tentang apa yang dirasakan oleh driver, tentu jika driver tidak nyaman dan tidak puas terhadap perusahaan akan berdampak pada tingkat turnover driver yang masih tinggi dan bisa berdampak buruk bagi

kelangsungan perusahaan itu sendiri. Turnover dapat menggambarkan kepuasan kerja driver diperusahaan, karena driver yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memilih menetap diperusahaan itu sendiri dan sebaliknya jika driver tidak puas maka akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Berikut adalah data keluar masuknya driver pada PO. Armada Penantian Transport pada tahun 2018.

Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Driver (Turnover) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung Tahun 2018

Bulan	Jumlah Driver Awal Bulan	Driver Masuk	Driver Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	50	0	2	48
Februari	48	0	0	48
Maret	48	0	2	46
April	46	0	1	45
Mei	45	3	0	48
Juni	48	2	0	50
Juli	50	0	2	48
Agustus	48	2	0	50
September	50	0	3	47
Oktober	47	1	1	47
November	47	2	0	49
Desember	49	1	0	50

Sumber : PO Armada Penantian Transport Bandar Lampung tahun 2018

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jumlah driver keluar sebanyak 11 orang dan driver yang masuk berjumlah 11 orang dengan jumlah rata-rata 50 driver tetap. Tingkat turnover yang didapat sebesar 22 % pada tahun 2018. Yang didapat dari rumus menurut ardana dkk (2012) tingkat turnover dapat dihitung melalui rumus berikut :

$$\frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\text{Total jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa turnover intention pada PO.Armada Penantian Transport terbilang tinggi yaitu 22 % karena melebihi

10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, Edward, dan rofi'I (2014) mengatakan turnover disarankan tidak lebih besar dari 10 % pertahun karna ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan sumber daya manusia pada organisasi.

Dalam menjalankan bisnisnya PO Armada Penantian Utama Transport tidak terlepas dari masalah yang terdapat didalam perusahaan, driver merasakan perusahaan kurang memberikan waktu yang cukup memberikan jatah cuti kepada setiap driver, hal tersebut berdampak pada rasa kurang puas driver terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang berkaitan dengan non fisik dirasa oleh driver yang kurang nyaman yaitu dari pengawasan manajemen oprasional yang tidak optimal dan seringkali konflik antar driver yang terlalu lama untuk diselesaikan, itu tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer oprasional. Fakta ini didukung oleh hasil wawancara terhadap driver diperoleh informasi pokok terkait gaya kepemimpinan trsanfromasional yang mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins (2016) namun berdasarkan wawancara, manajer oprasional kurang responsif ketika driver menyampaikan kendala atau keluhan berkenaan dengan pekerjaan, manajer kurang memotivasi para driver untuk lebih bersemangat, serta kurangnya perhatian kepada setiap driver secara pribadi, serta solusi kepada setiap driver yang memiliki masalah sesama rekan kerja atau pun atasan, sehingga yang terjadi driver kurang merasa puas terhadap kepemimpinan dan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Kepemimpinan Transformasional pada dasarnya dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja (Kresnandito 2012). Pemimpin transformasional dapat membuat bawahannya mau untuk melakukan sesuatu melebihi kewajibannya. Pemimpin yang menunjukkan perilaku semacam ini lebih disukai dan dipercaya oleh bawahannya. Rasa suka dan kepercayaan

para bawahan akan meningkatkan usaha tambahan dari para bawahan, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PO. Armada Penantian Transport melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kepuasan Kerja dengan melakukan program pemberian kompensasi driver dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, program yang bertujuan untuk meningkatkan teknis dan moral karyawan agar kepuasan menjadi lebih baik dan mencapai hasil optimal. Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan suatu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (sutrisno,2016, p.181), dari hasil observasi didapatkan permasalahan yang dialami driver, antara lain seringnya terlambat pemberian gaji yang diberikan kepada driver dan bonus yang dinilai tidak sesuai dengan hasil kerja mereka yang telah dicapai, fasilitas beristirahat yang dirasa driver kurang memadai untuk digunakan ketika dalam situasi khusus. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan driver dengan standard hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar driver merasa nyaman saat bekerja, lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh kepada psikis driver jika seringnya terjadi masalah yang tidak terselesaikan dengan baik.

Kemudian lingkungan kerja non fisik tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kepuasan driver saat melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja yang mendukung, baik kerja sama tim, antara pimpinan dan bawahan. Menurut wursanto (dharmawan, 2011, h. 65) lingkungan kerja non fisik adalah Lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Terdapat beberapa masalah yang ada seperti kurangnya pengawasan yang diberikan manajer, kurang harmonis sesama rekan kerja, terdapat beberapa konflik yang sulit untuk menemukan jalan keluarnya, kurangnya dukungan manajer yang dirasakan oleh driver jika

keadaan seperti ini terus berlanjut maka akan merugikan perusahaan dan driver.

Selain itu guna menjaga semangat kerja dan kepuasan kerja driver PO. Armada Penantian Utama melakukan beberapa upaya yang selalu memperhatikan kepuasan driver, melalui pemberian liburan ke luar negeri difasilitasi semuanya tanpa mengeluarkan biaya sedikit pun, yang masa kerja di atas 10 tahun dan seterusnya, serta adanya penghargaan bagi driver teladan yang bias dijadikan contoh untuk driver lainnya. Pemberian hadiah diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja driver sekaligus wujud penghargaan bagi driver yang bekerja keras sehingga membantu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER PO. ARMADA PENANTIAN TRANSPORT “.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalahnya tersebut maka dapat di rumuskan masalah berikut :

1. Apakah adanya pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan Kerja Driver PO. Armada Penantian Transport ?
2. Apakah adanya pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Driver PO. Armada Penantian Transport ?
3. Apakah adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Driver PO. Armada Penantian Transport?
4. Apakah adanya pengaruh gaya Kepemimpinan transformasional, kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Driver PO. Armada Penantian Transport

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah Driver di PO. Armada Penantian Transport

2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Driver PO. Armada Penantian Transport

3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini PO Armada Penantian Transport, jalan pulau antasari No 138, Kalibalau kencana, Kedamaian, Kota Bandar Lampung, Lampung 35131

4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah Bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Mei 2019

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional, kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja driver

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran maka peneliti harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan tersebut meliputi :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan Kerja Driver PO Armada Penantian Transport ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Driver PO. Armada Penantian Transport ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Driver PO. Armada Penantian Transport ?

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya Kepemimpinan transformasional, kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Driver PO. Armada Penantian Transport ?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yang dilakukan pada Driver PO. Armada Penantian Transport adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan manfaat bagi peneliti sendiri yaitu tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Driver

2. Bagi Perusahaan

Memberikan referensi dan rekomendasi yang bisa dijadikan panduan bagi perusahaan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Driver, khususnya dalam hal Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik

3. Bagi Institusi Akademik

Sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung, tentang menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Driver .

1.6 Sistematika Penulisan

Agar memudahkan hasil penelitian ini, peneliti merangkumnya dalam sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Non Kerja Fisik juga karakteristik pekerjaan penelitian terdahulu tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Driver kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut hasibuan (2014) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya itu sendiri dan sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016, p.213) mendefinisikan bahwa “ Kepuasan Kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”. menurut Hasibuan dalam Mardiono dan Supriyatni (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sendiri ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinandan prestasi kerja. Roe dan Byars (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Begitu pula halnya dengan Davis dan Newstrom dalam Sinambela (Karyoto, 2016:312) beliau mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan.

Dari berbagai pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaannya yang mereka hadapi

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Mardiono dan Supriyatni (2014) , inidikator-indikator kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, prilaku, locus of control, pemenuhan harapan, penggajian dan efektivitas kerja. Indikator-indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri, tugas yang diberikan merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga tidak maksimal.
2. Pengawasan, tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.
3. Kesempatan promosi proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi
4. Gaji, para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.
5. Kondisi pekerjaan, apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani

2.1.3 Faktor-faktor kepuasan Kerja

Menurut Gilner dalam Sailendra (2015) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lepuasan kerja seorang karyawan :

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan, keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dalam manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan sekaligus atasannya supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaannya mensyaratkan ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, tempat parkir
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas dalam bekerja.
10. Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, ataupun perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins (2016). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yuki dalam Emron dkk (2016, p.98.).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Emron Edison dkk (2016, p.98.).

Berdasarkan berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

2.2.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut robbins (2015) :

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. Motivasi inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pemimpin selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.2.3 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Emron Edison dkk (2016, p.98) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Memiliki strategi yang jelas, pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi, dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya
2. Kepedulian, pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
3. Merangsang anggota, pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif
4. Menjaga kekompakan tim, pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan, pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.3. Kompensasi

2.3.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Singodimedjo, 2014). Menurut Wilson dan Bangun (2012, p.255) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Singodimedjo, kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dalam perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2016, p.186), bahwa kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity). Menurut Yusuf B (2015: 237) merumuskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari

kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dan Sagala, 2011). Kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja tetapi juga bentuk bukan finansial. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang diberikan dalam bentuk finansial dan non finansial.

2.3.2 faktor-faktor kompensasi

Menurut sutrisno (2016, p.191) ada beberapa faktor kompensasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup

perbedaan tingkat kebutuhan fisik minimumakan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda, oleh karena itu perusahaan harus selalu mempertimbangkan dan menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku didaerahnya.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku didaerah lain

Perusahaan dalam hal ini harus melakukan study banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku diperusahaan lain, agar perusahaan maupun karyawan tidak ada yang dirugikan.

a. Tingkat kemampuan perusahaan

perusahaan dalam hal ini harus bijaksana dan selalu mengkonfirmasi kepada karyawan tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu, agar karyawan memahami dan bisa menerima besar atau kecilnya kompensasi yang mereka terima.

b. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan, jadi perusahaan harus memberi kompensasi yang sesuai antar karyawan yang dilihat dari jenis dan tanggung jawab pekerjaan yang kerjaan.

c. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Perusahaan akan selalu terikat pada kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus memenuhi peraturan perundang-undang yang berlaku.

d. Peranan serikat buruh

Dalam hal ini peranan serikat buruh menjadi penghubung atau yang akan menjembatani kepentingan para karyawan dan kepentingan perusahaan agar tidak terjadi konflik.

2.3.3 Indikator Kompensasi

Hasibuan (2014) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Upah dan gaji, upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan, pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas kantor, pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan yang biasa digunakan didalam perusahaan, tempat beristirahat khusus dan kenikmatan (perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (Dharmawan, 2011, h. 65) lingkungan kerja non fisik adalah Lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan terbagi atas dua bagian yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayati (dalam Lulu Novena Sitinjak : 2018) lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Nitisemito (dalam Ravela Septianingrum :2011) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Manullang (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Manajemen lingkungan kerja yang efektif meliputi lingkungan kerja yang menarik, nyaman, memuaskan dan memotivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat mereka lakukan dengan maksimal (Humphries, 2005). Lingkungan kerja yang positif cenderung lebih mudah untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta meningkatkan kesejahteraannya

sehingga karyawan merasa puas karena karyawan adalah aset yang paling penting bagi organisasi (O'Neill: 2007).

Kohun (2002) dalam Samson, *et al.* (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja menurut Heath (2006), meliputi lokasifisik serta lingkungan sekitarnya, perilaku prosedur, kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, yang semuanya mempengaruhi cara karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh wursanto (dharmawan, 2011, h. 65) yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan, pengawasan yang dilakukan secara bertahap dengan menggunakan system pengawasan yang ketat
2. Suasana kerja, dapat memberikan dorongan dan semangat yang tinggi
3. Sistem pemberian imbalan, baik gaji maupun imbalan lain yang lebih menarik
4. Perlakuan dengan baik, merupakan perlakuan manusiawi tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan masing-masing
5. Adanya rasa aman, rasa aman yang pegawai rasakan baik di dalam kantor maupun di luar kantor
6. Hubungan yang serasi, hubungan sesama karyawan baik dengan atasan maupun bawahan ataupun sesame rekan kerja lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan
7. Para pegawai mendapat perlakuan secara adil dan objektif

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

2.4 Penelitian terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Iqbal setiawan (2018)	Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver Go Jek di daerah istimewa Yogyakarta	Variable Bebas: Kompensasi (X_1) Stres Kerja (X_2) Variable Terikat: Kepuasan kerja (Y)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra Go-Jek Indonesia
2.	Zulkarnaen (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Bandung	Variable Bebas: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Kompensasi (X_2) Variable Terikat: Kepuasan kerja (Y)	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada warung Tulan Bandung Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada warung taulan bandung

3.	Kadek Sinthia Dewi (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM	Variabel bebas: Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) Variabel terikat: Kepuasan kerja (Y_1) Komitmen organisasi (Y_2)	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.KPM
4.	Mahendra Fahri (2015)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia	Variabel bebas: Lingkungan kerja non fisik (X) Variabel terikat: kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport indonesia
5	Astadi pangarso (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom bandung	Variabel bebas: Lingkungan kerja non fisik (X) Variabel terikat: kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan kerja Non Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap kepuasan kerja dosen tetap pada fakultas komunikasi dan bisnis Universitas Telkom Bandung

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini dilakukan analisis Gaya Kepemimpinan transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) pada PO. Armada Penantian Transport . Dengan gaya Kepemimpinan transformasional (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) yang baik akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Driver (Y).

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Kepuasan Kerja Driver (Y)

Semakin baiknya Gaya kepemimpinan Transformasional yang diterapkan kepada karyawan maka akan semakin dapat meningkatkan kepuasan kerjanya, Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins (2016), karena itu kepemimpinan merupakan motor/penggerak daripada seluruh sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan Kerja. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen (2018) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan Restoran Warung Taulan Badung.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Driver (Y)

2.6.2 Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Semakin baik Kompensasi maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja, Hal ini karena Kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa Pemberian Kompensasi yang baik maka akan menjadikan karyawan sulit untuk meningkatkan kepuasan kerjanya karena apabila Pemberian Kompensasi tidak baik akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan suatu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (sutrisno, 2016, p.181). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal setiawan (2018) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Mitra driver Go-Jek Yogyakarta. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y).

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y)

Semakin baik Lingkungan kerja Non Fisik yang tercipta ditempat kerja serta semakin baiknya lingkungan kerja Non fisik yang dibangun oleh perusahaan tentu akan membuat meningkatnya kepuasan kerjanya, hal ini dikarenakan apabila perusahaan memberikan lingkungan kerja Non fisik yang nyaman dapat menambah rasa kepercayaan diri karyawan sehingga dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerjanya. Menurut Wursanto (Dharmawan, 2011, h. 65) lingkungan kerja non fisik adalah Lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu

yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan kepuasan kerja. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendra Fahri (2015) lingkungan kerja Non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja zulkarnaen (karyawan lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport indonesia.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y).

2.6.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y)

Kepuasan kerja dalam Perusahaan sangat penting agar terciptanya hasil kerja dan semangat kerja dalam melakukan kewajibannya. Menurut hasibuan (2014) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya itu sendiri dan sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Salah satunya hasil penelitian Zulkarnaen (2018) yaitu gaya kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi yang signifikan dan berpengaruh positif kepada kepuasan karyawan pada Karyawan Restoran Warung Taulan Badung. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika kepemimpinan yang baik dan adil kepada setiap driver, dengan meningkatnya hasil kerja mereka, driver wajib mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka serta tidak terlepas lingkungan kerja non fisik mereka yang kondusif dan nyaman, karna kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja driver.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Driver (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian kausalitas dimana menurut Mudrajat Kuncoro (2013) penelitian kausalitas adalah selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menentukan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, studi kausalitas mempertanyakan masalah sebab akibat. Penelitian kausalitas merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel *independen* (bebas) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Non fisik dengan variabel *dependen* yaitu Kepuasan Kerja Driver (Y).

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data primer

Data Primer merupakan data yang didapat secara langsung dari keterangan responden baik melalui pengisian kuesioner maupun hasil wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti.

3.2.2 Data sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui catatan, dokumen atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Metode Survey

Metode survey merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode survey merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Adapun dua teknik pengumpulan data yaitu :

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian dengan tujuan untuk memperoleh informasi tentang driver PO. Armada Penantian Utama Transport terkait dengan kepemimpinan transformasional, kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja

b. Kuisioner

Kuisioner merupakan metode pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Dan menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternative jawaban sehingga dapat dihitung.

Table 3.1
Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.3.2 Metode Observasi

Metode pengumpulan data primer yaitu proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Mudrajad Kuncoro (2013) Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah driver di PO.Armada Penantian Transport Bandar Lampung yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2013) Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan teknik sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang driver dengan menggunakan teknik sensus dimana menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

3.5 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, menurut Anwar Sanusi (2011) :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel Independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen (bebas) adalah Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) PO. Armada Penantian Transport, Bandar Lampung.

2. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport, Bandar Lampung

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Dalam buku Ridwan Kuncoro (2007), memberikan pengertian tentang definisi oprasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi oprasional adalaah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016, p.98)	Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik	1. Kharisma 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual 4. Perhatian yang individual	Likert

Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan hasibuan (2014)	kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang diberikan dalam bentuk finansial dan non finansial.	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas kantor	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	Menurut wursanto (dharmawan, 2011, h. 65) lingkungan kerja non fisik adalah Lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja	Lingkungan Kerja non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan	1. Pengawasan 2. Suasana kerja 3. Sistem pemberian imbalan 4. Perlakuan dengan baik 5. Adanya rasa aman 6. Hubungan yang serasi 7. perlakuan secara adil dan objektif	Likert
Kepuasan kerja (Y)	Menurut Hasibuan dalam Mardiono dan Supriyatni (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sendiri ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinandan prestasi kerja.	Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaannya yang mereka hadapi	1. pekerjaan itu sendiri 2. pengawasan 3. kesempatan Promosi 4. Gaji 5. Kondisi Pekerjaan	Likert

3.7 Pengujian Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau ketepatan suatu instrument. Uji waliditas

dilakukan dengan (Jumlah Responden) responden saja untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skore variabel x

Y = Skore variabel y

Kriteria ujian validitas instrument ini adalah :

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%)
 - a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid.
 - b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid.
2. Menggunakan program dilakukan melalui program SPSS (*statistical program and service solution*) untuk uji validitas

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_i$ = Jumlah varians skor tiap item

k = Banyaknya Soal

σ_t^2 = Varians total

Pengujian realibilitas melalui satu tahap yang diuji pada (jumlah responden) responden. Kriteria ujian dengan mengonsultasikan nilai *alpha cronbach*.

Table 3.3
Interprestasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Anwar Sanusi (2011)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data dan sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan tujuan apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Non parametric one sample Kolmogorov smirnov* (kS).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara ;

1. Ho: data berasal dari populasi berdistribusi normal
Ha: data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila (sig) > 0,05 maka Ho diterima (normal)
Apabila (sig) < 0,05 maka Ho ditolak (tidak normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametric khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linier yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul “korelasi antara”, “hubungan antara”, atau “pengaruh antara”, uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak
 Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel

penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ disebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala Multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Anwar Sanusi (2013) menyatakan bahwa 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.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e_t$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan Kerja Non Fisik

a = Konstanta

e_t = Error Term

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

3.9.2 Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebas. jika R^2 mendekati 1 (satu), maka variabel bebas yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebasnya. Dalam tabel ANOVA, nilai koefisien determinasi (R^2) dihitung dengan rumus berikut :

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi pada masing masing t hitung.

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kepuasan Kerja Driver (Y)

H_0 = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

H_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y)

H_0 = Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

H_1 = Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y)

H_0 = Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

H_1 = Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

3.10.2 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/ANOVA yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$F_h = \frac{J_{kreg}/k}{J_{k sis}/(n - k - 1)}$$

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja non Fisik (X3) Kepuasan Kerja Driver (Y)

H_0 = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung..

H_a = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Usia

Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	PO. Armada Penantian Utama Transport	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	23	46
2	31– 45	27	54
Total		50	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia lebih banyak didominasi oleh responden dengan usia 20 - 30 sebanyak 27 orang. Sedangkan jumlah responden dengan usia 31- 45 sebanyak 23 driver.

2. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	PO. Armada Penantian Utama Transport	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	10	20 %
2	SMA	37	74 %
3	D3	2	4 %
4	S1	1	2 %
Total		50	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 37 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan sarjana (S1) sejumlah 1 orang, SMP dengan jumlah 10 orang dan yang terakhir D3 dengan jumlah 2 orang. Ini berarti driver didominasi dengan latar belakang pendidikan SMA.

3. Untuk mengetahui lama kerja responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Kerja	PO. Armada Penantian Utama Transport	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 5 tahun	14	28 %
2	15 tahun	36	72 %
Total		50	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja 6-15 tahun menempati

tingkat tertinggi dengan jumlah 36 orang, dan sisanya bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 14 driver.

4. Status

Untuk mengetahui status responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	PO. Armada Penantian Utama Transport	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	31	62 %
2	Belum Menikah	19	38 %
Total		50	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja menunjukkan responden dengan status menikah memiliki nilai tertinggi yaitu dengan jumlah 31 driver, yang artinya didominasi oleh karyawan dengan status menikah sebanyak 46 driver Dan sisanya 19 orang yang belum menikah.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban terhadap kuesioner yang disebar kepada responden yaitu Driver PO. Armada Penantian Transport sebanyak 50 orang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hubungan Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan Transformatif											
No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Kharisma										
1	Manajer meyakinkan saya untuk mendukung visinya dengan menggunakan pesona dan tarik pribadi.	10	20	22	44	17	34	1	2	0	0

2	Manajer mempromosikan visinya dengan semangat.	12	24	18	36	17	34	3	6	0	0
Motivasi inspiratif											
3	Manajer memberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja.	13	26	23	46	13	26	1	2	0	0
4	Manajer mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya bekerja lebih baik.	15	30	19	38	15	30	0	0	1	2
5	Manajer selalu membangkitkan Semangat individu dan tim.	16	32	15	30	17	34	1	2	1	2
Stimulasi intelektual											
6	Manajer menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk mengatasi berbagai hambatan yang ada di lapangan.	14	28	16	32	17	34	3	6	0	0
7	Manajer mendorong saya untuk memecahkan masalah yang lama dengan cara yang baru.	3	6	16	32	21	42	8	16	2	4
Perhatian yang individual											
8	Manajer memberikan perhatian pribadi kepada saya secara langsung.	18	36	19	38	11	22	2	4	0	0
9	Manajer memfokuskan saya untuk mengembangkan kelebihan pribadi	21	42	17	34	11	22	1	2	0	0
10	Manajer memperlakukan saya secara individual dengan cara melatih dan menasehati.	14	28	17	34	16	32	3	6	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 50 responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 9 “Manajer memfokuskan saya untuk mengembangkan kelebihan pribadi.” Memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 21 atau 42%. Sedangkan pertanyaan no. 7 tentang, “Manajer mendorong saya untuk memecahkan masalah yang lama dengan cara yang baru” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 3 atau 6%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden tentang Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Upah dan gaji										
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	3	6	13	26	27	54	6	12	1	2
2	Gaji sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	6	12	15	30	23	46	6	12	0	0
3	Saya menerima gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu.	4	8	17	34	23	46	6	12	0	0
	Insentif										
4	Perusahan memberikan uang insentif yang sesuai jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	5	10	19	38	21	42	4	8	1	2
5	Perushaan meningkatkan insentif setiap tahunnya.	10	20	11	22	23	46	4	8	2	4
	Tunjangan										
6	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan jiwa kepada setiap driver.	6	12	13	26	23	46	8	16	0	0

7	Driver mendapatkan liburan yang biayanya ditanggung oleh perusahaan.	9	18	13	26	19	38	8	16	1	2
8	Perusahaan memberikan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan.	7	14	12	24	21	42	8	16	2	4
Fasilitas kantor											
9	Perusahaan memberikan fasilitas kantor yang memadai.	7	14	13	26	24	48	4	8	2	4
10	Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	12	13	26	25	50	6	12	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 50 responden mengenai kompensasi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 5 “Perusahaan meningkatkan insentif setiap tahunnya.” Memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 10 atau 20%. Sedangkan pertanyaan no. 3 tentang, “Saya menerima gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 2 atau 4%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja Non-Fisik

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Pengawasan										
1	Manajer melakukan pengawasan secara bertahap terhadap pekerja.	18	36	17	34	13	26	2	4	0	0
2	Manajer menggunakan sistem pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan.	14	28	17	34	17	34	2	4	0	0

	Suasana Kerja										
3	Perusahaan membentuk suasana kerja yang nyaman	1	2	17	34	20	40	12	24	0	0
4	Suasana kerja di perusahaan memberikan saya dorongan dan semangat yang tinggi.	10	20	18	36	20	38	2	4	0	0
	Sistem Pemberian Imbalan										
5	Perusahaan memberikan imbalan yang menarik kepada driver	19	38	13	26	14	28	4	8	0	0
6	Perusahaan memberikan imbalan secara adil kepada driver.	3	6	15	30	26	52	5	10	1	2
	Perlakuan dengan baik										
7	Perusahaan memperlakukan saya dengan manusiawi.	3	6	12	24	21	42	11	22	3	6
8	Perusahaan memberikan saya kesempatan pengembangan karir semaksimal mungkin.	3	6	17	34	19	38	11	22	0	0
	Adanya rasa aman										
9	Perusahaan memberikan saya perlindungan di dalam dan di luar kantor.	10	20	12	24	23	46	3	6	2	4
10	Perusahaan memberikan perhatian terhadap jaminan sosial para driver.	9	18	15	30	21	42	2	4	3	6
	Hubungan yang serasi										
11	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan para driver.	15	30	17	34	15	30	2	4	1	2
12	Saya menjalin dengan atasan dan rekan kerja yang bersifat penuh kekeluargaan.	6	12	18	36	21	42	4	8	1	2
	Para pegawai mendapat perlakuan yang adil dan objektif										
13	Perusahaan memperlakukan saya secara adil dan objektif.	3	6	15	30	23	46	8	16	1	2

14	Perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan hasil prestasi yang dicapai.	5	10	17	34	19	38	9	18	0	0
----	--	---	----	----	----	----	----	---	----	---	---

\Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 14 pertanyaan yang diajukan kepada 50 responden mengenai kompensasi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “Manajer melakukan pengawasan secara bertahap terhadap pekerjaan” memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 18 atau 36%. Sedangkan pertanyaan no. 3 tentang, “Perusahaan membentuk suasana kerja yang nyaman.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 1 atau 2%

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Pekerjaan itu sendiri										
1	Saya merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	3	6	18	36	24	48	5	10	0	0
2	Manajer memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya milki.	5	10	19	38	22	44	3	6	1	2
	Pengawasan										
3	Meanajer menjalin komunikasi dengan baik terkait pekerjaan	2	4	14	28	27	54	5	10	2	4
4	Manajer bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	7	14	17	34	20	40	6	12	0	0
	Kesempatan promosi										
5	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada saya.	8	16	18	36	21	42	3	6	0	0
6	Perusahaan memberikan promosi jabatan	3	6	15	30	23	46	7	14	2	4

	berdasarkan prestasi kerja driver.										
	Gaji										
7	Perusahaan memberikan gaji secara adil	7	14	16	32	21	42	4	8	2	4
8	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan harapan saya.	6	12	13	26	20	40	10	20	1	2
	Kondisi pekerjaan										
9	Kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan saya.	4	8	19	38	20	40	6	12	1	2
10	Perusahaan telah membangun kondisi lingkungan kerja yang baik.	5	10	21	42	20	40	4	8	0	0

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 50 responden mengenai kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “Saya merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.” memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 24 atau 38%. Sedangkan pertanyaan no. 8 tentang, “Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan harapan saya.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 1 atau 2%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

1. Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid
2. Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif**

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

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai sig seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

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

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel kompensasi dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu

nilai sig seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja non-fisik

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,040	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 13	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 14	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel kompensasi dengan 14 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai sig seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan kerja non-fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel kompensasi dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai sig seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.13

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.13 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kompensasi, Lingkungan kerja non-fisik dan Kepuasan kerja

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif	0,778	Tinggi
Kompensasi	0,787	Tinggi
Lingkungan Kerja Non-fisik	0,788	Tinggi
Kepuasan kerja	0,769	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 0,78, variabel kompensasi sebesar 0,787, variabel Lingkungan kerja non-fisik (X3) sebesar 0,788 dan variabel Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,769. Maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas keempat variabel yang diujikan adalah tinggi karena nilai masing-masing variabel berada pada nilai 0,600– 0,799.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas
Menggunakan**

	Unstandardized Residual
N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,738

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,738 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

4.1.1 Hasil Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas tidak boleh terdapat diantara variabel pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas, dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1,488	VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kompensasi	1,294	VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan kerja Non Fisik	1,785	VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Rumusan hipotesis :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan nilai VIF ketiga variabel tidak melebihi batas nilai 10 dan tidak terdapat masalah multikolinieritas, sehingga hasil dikatakan tidak adanya gejala multikolinieritas

4.1.2 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 24.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1Y)	0,162	0,05	Linier
Kompensasi (X_2Y)	0,082	0,05	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,245	0,05	Linier

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig.) < alpha(0,05) maka Ho ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja (X_1Y) menunjukkan bahwa nilai 0,162 > dari alpha (0,05), Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Driver (X_2Y) menunjukkan bahwa nilai 0,082 > dari alpha (0,05) dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Driver menunjukkan nilai 0,245 > alpha (0,05). Dengan demikian maka Sig. > maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan kerja non-fisik (X_3) dan Kepuasan kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan penggunaan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant	2,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,050
Kompensasi (X_2)	0,821
Lingkungan kerja Non Fisik (X_3)	0,048

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan

regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 2,000$ koefisien $b_1=0,050$, $b_2= 0,821$, dan $b_3=0.048$ sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = *Error* trem/ unsur kesalahan

X1 = Gaya kepemimpinan transformasional

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan Kerja Non Fisik

$$Y = 2,000 + 0,050X_1 + 0,821X_2 + 0,048X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 2,000 menyatakan bahwa Kepuasan kerja pada karyawan PO. Armada Penantian Utama Transport sebesar 2,000 apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan kerja non-fisik bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,050$ menyatakan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja pada driver PO. Armada Penantian Utama Transport sebesar 0,050 satuan atau 50 %.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,821$ menyatakan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kompensasi pada PO. Armada Penantian Utama Transport sebesar 0,821 satuan atau 82,1 %.
- d. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,048$ menyatakan bahwa setiap peningkatan Lingkungan kerja non-fisik sebesar satu satuan maka

akan meningkatkan Lingkungan kerja non-fisik pada PO. Armada Penantian Utama Transport sebesar 0,048 satuan atau 48 %.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
,941	,885

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,941 artinya tingkat hubungan antara Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan kerja non-fisik (X3) dengan Kepuasan kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,885 artinya bahwa Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan kerja non-fisik (X3) sebesar 0,885 atau 88,5%. Sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
3. Bila nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
4. Bila nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.20 Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,836	1,677	0,408	0,05	H_0 diterima dan H_1 ditolak

Kompensasi	15,710	1,677	0,000	0,05	H ₀ ditolak dan H ₁ diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,970	1,677	0,970	0,05	H ₀ diterima dan H ₁ ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

H₀ = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

H₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

Dari tabel 4.20 dapat diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai t_{hitung} 0,836 < t_{tabel} 1,677 dan nilai signifikansi 0,408 > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

2. Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

H₀ = Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

H₁ = Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

Dari tabel 4.20 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) dengan nilai t_{hitung} 15,710 > t_{tabel} 1,677 dan nilai signifikansi 0,000 <

0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Lingkungan kerja non-fisik (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y)

H_0 = Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

H_1 = Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

Dari tabel 4.20 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja non-fisik (X_3) dengan nilai t_{hitung} 0,970 < t_{tabel} 1,677 dan nilai signifikansi 0,337 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport

H_a = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
4. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.21 Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig	Alpha	simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan kerja non-fisik (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y)	118,525	2,80	0,000	0,05	H_0 ditolak dan H_1 diteriima

H_0 = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung..

H_a = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja driver (Y) PO. Armada Penantian Transport Bandar Lampung.

Dari tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) dan Lingkungan kerja non-fisik (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini $< 0,05$, dan nilai F-hitung sebesar 118,525 $>$ F-tabel sebesar 2,81. Kesimpulannya adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh manajer yang berkaitan dengan kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual serta perhatian terhadap individu yang diterapkan oleh manajer tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para driver. Yang berarti kepuasan kerja tidak terlalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, meskipun tidak berpengaruh signifikan manajer harus meningkatkan kemampuan gaya kepemimpinan yang masih dirasa kurang maksimal yang telah diterapkan, hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Beny Mahyudi Saputra (2013) dengan hasil gaya kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.6.2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, artinya bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada Driver, maka akan semakin meningkat kepuasan Kerja Driver, hal ini sekaligus mengindikasikan bahwa kompensasi yang terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kantor sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa selama ini perusahaan memberikan gaji yang kurang sesuai terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada driver serta perusahaan memberikan insentif yang kurang sesuai kepada driver. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan, kantor oleh Iqbal Setiawan (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver Go-Jek.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan kerja non-fisik (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, artinya bahwa semakin baik Lingkungan kerja Non fisik yang dirasakan driver, maka tidak akan meningkatkan secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang didalamnya terdapat pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan dengan baik, adanya rasa aman belum terbukti secara signifikan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad assad alfarisi (2015) lingkungan kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja operator SPBU Kebumen.

4.6.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan kerja non-fisik terhadap Kepuasan kerja

Kepemimpinan transformasional yang mencakup upaya perubahan menggunakan pesona daya tarik terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Driver sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan serta lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan non-fisik ketiganya berpengaruh signifikan pada Kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik yang diberikan dapat menaikkan atau menurunkan Kepuasan Kerja Driver pada PO. Armada Penantian Utama Transport.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Driver PO. Armada Penantian Transport maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport
2. Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport
3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh signifikan Terhadap kepuasan kerja Driver (Y) PO. Armada Penantian Transport.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PO. Armada Penantian

1. Bagi Perusahaan

- a. PO. Armada Penantian lebih menyadari akan pentingnya serta lebih memperhatikan pembayaran upah dan gaji yang tepat waktu dibayarkan untuk membuat driver memiliki Rasa Dihargai dan meningkatkan Kepuasan Kerja . Tentunya hal tersebut dapat dilihat dari pembayaran kompensasi yang tepat waktu dan pembayaran bonus yang setiap tahunnya meningkat untuk menaikkan rasa kepercayaan terhadap perusahaan . perusahaan memperhatikan fasilitas kantor yang memadai untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan para driver.
- b. PO. Armada Penantian lebih memperhatikan suasana kerja yang terbangun dapat mendorong driver untuk bersemangat dan menerapkan kejujuran, totalitas, loyalitas serta saling menghormati dan menghargai kepada sesama driver ataupun perusahaan. Dan mempertahankan serta meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya seperti Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan Praktik*, jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga: Jakarta
- Bakri Hasanudin (2018). “ pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Balindo manunggal bersama kota palu “. *Jurnal ilmu manajemen universitas tadulako*. Vol. 4, No.1 januari 2018, 001-010.
- Beny mahyudi saputra (2013). “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan Karyawan Pada Atasan Pada (STT,STMIK,STBA, dan Politeknik Cahaya Surya). *Cahaya aktiva vol.03 no.2, september 2013*
- Donald R.Cooper. (1996). *Metode Penelitian Bisnis edisi 5*. Jakarta : Erlangga
- Edison Emron dkk.2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung. ALFABETA
- Hasibuan, Malayu S.P.,2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : bumi aksara
- Iqbal Setiawan. (2018). “ *Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Stres kerja Terhadap kepuasan Kerja Mitra Driver GO-JEK di Daerah Istimewa Yogyakarta* “. *Jurnal Administrasi Bisnis 15.1*.
- Mudrajad Kuncoro, 2013, *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta : Erlangga.

Muhammad Assad Alfarisi (2014). “Pengaruh Internal Locus Of Control, Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Operator SPBU PAS UD Suhartini Kebumen”. *Jurnal manajemen bisnis* 18.2 : 115-136.

Rivai, Viethzal, 2011. Kepemimpinan dan perilaku organisasi . jakarta : rajawali pers.

Robbins, S & Judge, T. (2015) Perilaku Organisasi, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Rini Rahmah Hayati (2016) “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis “. *Publik*, 3(2).

Sanusi, anwar, 2011. *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta : salemba empat.

Sita Lestari dan M. Effendi (2014). “pengaruh Lingkungan kerja fisik dan PT.BTPN MITRA USAHA RAKYAT TUGUMULYO”. *Jurnal media ekonomi vol.19 no 12, april 2014*.

Suharyadi, purwanto S.K. (2016) Statistika untuk keuangan Ekonomi dan keuangan Modern Edisi 3. Jakarta Selatan : Salemba Empat.

Sita Auliya Permata (2017) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali “*Jurnal Manajemen dan Bisnis* 18.2 : 115-136.

Sugiyono, 2017, Metodologi Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta

Yuyun Fitri Astuti. (2015). “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pamella Supermarket7”. *Jurnal manajemen teori dan terapan. Januari 201*

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER PO. ARMADA PENANTIAN UTAMA TRANSPORT

Petunjuk pengisian daftar pernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya di olah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Kriteria Penilaian :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(Dapat dikosongkan)

2. Usia :
☐ a. 20 Tahun – 30 Tahun
☐ b. 31 Tahun – 45 Tahun

3. Lama Kerja :
☐ a. 0 – 5 Tahun
☐ b. 6 – 15 Tahun

4. Status
☐ a. Menikah
☐ b. Belum Menikah

5. Pendidikan Terakhir :
☐ SMP
☐ SMA
☐ D3
☐ S1

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
2	Manajer memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Manajer menjalin komunikasi dengan baik terkait pekerjaan					
4	Manajer bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
5	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada saya					
6	Perusahaan memberikan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja driver					
7	Perusahaan memberikan gaji secara adil					
8	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan harapan saya					
9	Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan saya					
10	Perusahaan telah membangun kondisi lingkungan kerja yang baik					

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Manajer meyakinkan saya untuk mendukung visinya dengan menggunakan pesona dan daya tarik pribadi					
2	Manajer mempromosikan visinya dengan bersemangat					
3	Manajer memberikan motivasi untuk menaikan semangat kerja					
4	Manajer mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik					
5	Manajer selalu membangkitkan semangat individu dan tim					
6	Manajer menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk mengatasi berbagai hambatan yang ada dilapangan					
7	Manajer mendorong saya untuk memecahkan masalah yang lama dengan cara yang baru					
8	Manajer memberikan perhatian pribadi kepada saya secara langsung					
9	Manajer memfokuskan saya untuk mengembangkan kelebihan pribadi					
10	Manajer memperlakukan saya secara individual dengan cara melatih dan menasehati					

KOMPENSASI

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
2	Gaji sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
3	Saya menerima gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu					
4	Perusahaan memberikan uang insentif yang sesuai jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Perusahaan meningkatkan insentif setiap tahunnya					
6	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan jiwa kepada setiap driver					
7	Driver mendapatkan liburan yang biayanya ditanggung oleh perusahaan					
8	Perusahaan memberikan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan					
9	Perusahaan memberikan fasilitas kantor yang memadai					
10	Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Manajer melakukan pengawasan secara bertahap terhadap pekerjaan					
2	Manajer menggunakan sistem pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan					
3	Perusahaan membentuk suasana kerja yang nyaman					
4	Suasana kerja di perusahaan memberikan saya dorongan dan semangat yang tinggi					
5	Perusahaan memberikan imbalan yang menarik kepada driver					
6	Perusahaan memberikan imbalan secara adil kepada driver					
7	Perusahaan memperlakukan saya dengan manusiawi					
8	Perusahaan memberikan saya kesempatan pengembangan karir semaksimal mungkin					
9	Perusahaan memberikan saya perlindungan di dalam dan di luar kantor					
10	Perusahaan memberikan perhatian terhadap jaminan sosial para driver					
11	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja					
12	Saya menjalin hubungan dengan atasan maupun rekan kerja yang bersifat penuh kekeluargaan					
13	Perusahaan memperlakukan saya secara adil dan objektif					
14	Perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan hasil prestasi yang dicapai					

Lampiran 2

1. Hasil Tabulasi Jawaban Kuisisioner Kepuasan Kerja

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	34
2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	26
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	36
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
5	2	3	5	3	2	3	1	3	2	3	27
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
7	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	25
8	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
9	3	2	1	3	3	2	5	3	4	3	29
10	5	3	3	5	5	3	3	5	4	4	40
11	5	3	2	5	5	3	2	5	2	4	36
12	2	4	1	2	2	4	1	2	2	3	23
13	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
14	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	28
15	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
16	3	4	3	2	3	4	3	2	1	3	28
17	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	27
18	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
21	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
22	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	21
23	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
24	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	33
25	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
28	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34

29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
30	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	38
31	3	4	4	3	4	5	5	3	3	3	37
32	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
33	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	34
34	2	4	3	4	4	3	3	3	3	5	34
35	3	5	5	3	5	2	4	3	4	4	38
36	4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	43
37	3	3	3	3	3	2	5	4	5	5	36
38	3	4	3	4	4	1	3	4	4	5	35
39	4	5	4	4	5	2	4	3	3	4	38
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	36
42	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	37
43	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
44	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	33
45	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	33
46	4	3	3	5	5	3	5	2	4	3	37
47	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	44
48	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	32
49	4	4	3	4	3	4	4	1	3	4	34
50	3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	38

2. Hasil Tabulasi Kuisisioner Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	44
2	5	3	5	4	5	5	2	5	3	5	42
3	4	5	3	5	3	4	4	4	5	3	40
4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	37
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36
6	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	43
7	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	34
8	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	43
9	3	5	4	5	3	4	2	4	5	4	39
10	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	43
11	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	36
12	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	36
13	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
14	3	3	5	5	1	2	3	2	3	5	32
15	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
16	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	33
17	3	4	5	5	4	5	2	5	4	5	42
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
19	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
20	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
21	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
22	4	4	3	4	3	3	1	3	4	3	32
23	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
24	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
26	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
27	3	5	4	3	5	5	3	5	5	4	42
28	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
29	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
31	3	3	3	4	5	3	5	3	5	3	37
32	3	3	4	3	5	3	3	5	5	3	37
33	4	3	3	4	5	3	2	2	5	3	34
34	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	27
35	4	3	3	4	5	3	2	5	5	3	37
36	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	40
37	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	27

38	4	4	3	3	3	2	1	3	3	2	28
39	3	4	4	4	5	3	2	4	5	3	37
40	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	43
41	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	35
42	5	3	4	3	5	3	3	3	5	5	39
43	5	3	4	3	2	3	4	4	5	3	36
44	3	2	3	5	3	4	3	5	5	3	36
45	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	42
46	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	36
47	3	3	4	4	3	4	5	5	5	3	39
48	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	34
49	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	35
50	3	4	4	4	5	3	2	4	5	3	37

3. Hasil Tabulasi Kuisisioner Kompensasi

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	34
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	34
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
5	2	3	2	3	5	3	2	3	1	3	27
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	25
8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
9	5	3	3	2	1	3	3	2	5	3	30
10	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	40
11	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	37
12	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	21
13	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
14	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
15	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
16	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	29
17	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
18	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
19	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	41
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
22	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	21
23	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
24	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	37

25	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
26	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	40
27	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	35
28	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
29	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	39
30	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	36
31	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	37
32	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
33	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	33
34	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	33
35	4	3	3	5	5	3	5	2	4	3	37
36	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	44
37	3	3	3	3	5	3	3	2	5	4	34
38	4	4	3	4	3	4	4	1	3	4	34
39	3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	38
40	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	41
41	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	43
42	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	37
43	3	3	4	3	5	3	3	5	4	5	38
44	4	3	3	4	5	3	2	2	3	3	32
45	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	29
46	4	3	3	4	5	3	2	5	5	5	39
47	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	41
48	3	3	3	1	3	5	2	3	3	4	30
49	4	4	3	3	3	2	1	3	4	3	30
50	3	4	4	4	5	3	2	4	4	3	36

4. Hasil Tabulasi Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL
1	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	53
2	3	3	4	5	5	2	2	4	5	5	5	2	2	4	51
3	5	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	46
4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	44
5	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	41
6	5	5	4	5	3	3	1	4	5	3	3	3	4	4	52
7	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	42
8	4	5	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	4	50
9	5	4	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	4	3	44
10	5	5	2	3	5	3	4	2	3	2	5	3	4	4	50
11	3	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	39
12	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	43
13	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	57
14	3	5	4	1	2	3	2	4	1	1	2	3	2	4	37
15	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	57
16	2	4	2	3	3	4	1	2	3	3	3	4	1	3	38
17	4	5	3	4	5	2	3	3	2	4	5	2	3	4	49
18	4	4	2	3	4	4	3	2	3	1	4	4	3	3	44
19	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	63
20	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	46
21	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	49
22	4	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	36
23	5	4	3	4	5	4	4	3	4	2	5	4	4	3	54
24	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	47
25	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48
26	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	63
27	5	4	2	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	55
28	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	58
29	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	52
30	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	58
31	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	46
32	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	50
33	5	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	47
34	3	2	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	5	51
35	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	61
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	54
37	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	54
38	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	46

39	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	49
40	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	62
41	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5	3	2	52
42	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	2	3	46
43	4	3	3	4	5	3	2	2	3	4	4	5	3	2	47
44	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	42
45	4	3	3	4	5	3	2	5	4	3	1	3	3	2	45
46	5	5	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	2	3	51
47	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	4	5	3	2	39
48	4	4	3	3	3	2	1	3	2	3	5	4	5	4	46
49	3	4	4	4	5	3	2	4	1	3	5	4	5	5	52
50	5	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	5	3	5	49

Lampiran 3

Hasil Jawaban Karakteristik Responden

1. Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30 TAHUN	27	54.0	54.0	54.0
Valid 31 - 45 TAHUN	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

2. Hasil jawaban karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMP	10	20.0	20.0	20.0
SMA	37	74.0	74.0	94.0
Valid D3	2	4.0	4.0	98.0
S1	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

3. Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0 - 5 TAHUN	14	28.0	28.0	28.0
Valid 6 - 15 TAHUN	36	72.0	72.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

4. Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
MENIKAH	31	62.0	62.0	62.0
Valid BELUM MENIKAH	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4

1. Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2.0	2.0	2.0
KS	17	34.0	34.0	36.0
Valid S	22	44.0	44.0	80.0
SS	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	6.0	6.0	6.0
KS	17	34.0	34.0	40.0
Valid S	18	36.0	36.0	76.0
SS	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2.0	2.0	2.0
KS	13	26.0	26.0	28.0
Valid S	23	46.0	46.0	74.0
SS	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
KS	15	30.0	30.0	32.0
Valid S	19	38.0	38.0	70.0
SS	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	17	34.0	34.0	38.0
	S	15	30.0	30.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	17	34.0	34.0	40.0
	S	16	32.0	32.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	8	16.0	16.0	20.0
	KS	21	42.0	42.0	62.0
	S	16	32.0	32.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	11	22.0	22.0	26.0
	S	19	38.0	38.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2.0	2.0	2.0
KS	11	22.0	22.0	24.0
Valid S	17	34.0	34.0	58.0
SS	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	6.0	6.0	6.0
KS	16	32.0	32.0	38.0
Valid S	17	34.0	34.0	72.0
SS	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

2. Hasil Jawaban Responden Kompensasi

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	6	12.0	12.0	14.0
Valid KS	27	54.0	54.0	68.0
S	13	26.0	26.0	94.0
SS	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	12.0	12.0	12.0
KS	23	46.0	46.0	58.0
Valid S	15	30.0	30.0	88.0
SS	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	12.0	12.0	12.0
KS	23	46.0	46.0	58.0
Valid S	17	34.0	34.0	92.0
SS	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	4	8.0	8.0	10.0
KS	21	42.0	42.0	52.0
Valid S	19	38.0	38.0	90.0
SS	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	4	8.0	8.0	12.0
KS	23	46.0	46.0	58.0
Valid S	11	22.0	22.0	80.0
SS	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	8	16.0	16.0	16.0
KS	23	46.0	46.0	62.0
Valid S	13	26.0	26.0	88.0
SS	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	8	16.0	16.0	18.0
KS	19	38.0	38.0	56.0
S	13	26.0	26.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	8	16.0	16.0	20.0
KS	21	42.0	42.0	62.0
S	12	24.0	24.0	86.0
SS	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	4	8.0	8.0	12.0
KS	24	48.0	48.0	60.0
S	13	26.0	26.0	86.0
SS	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	12.0	12.0	12.0
KS	25	50.0	50.0	62.0
S	13	26.0	26.0	88.0
SS	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

3. Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	4.0	4.0	4.0
KS	13	26.0	26.0	30.0
Valid S	17	34.0	34.0	64.0
SS	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	4.0	4.0	4.0
KS	17	34.0	34.0	38.0
Valid S	17	34.0	34.0	72.0
SS	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	12	24.0	24.0	24.0
KS	20	40.0	40.0	64.0
Valid S	17	34.0	34.0	98.0
SS	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
KS	20	40.0	40.0	44.0
Valid S	18	36.0	36.0	80.0
SS	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	8.0	8.0	8.0
KS	14	28.0	28.0	36.0
Valid S	13	26.0	26.0	62.0
SS	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	5	10.0	10.0	12.0
Valid KS	26	52.0	52.0	64.0
S	15	30.0	30.0	94.0
SS	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	6.0	6.0	6.0
TS	11	22.0	22.0	28.0
Valid KS	21	42.0	42.0	70.0
S	12	24.0	24.0	94.0
SS	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	11	22.0	22.0	22.0
KS	19	38.0	38.0	60.0
Valid S	17	34.0	34.0	94.0
SS	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	3	6.0	6.0	10.0
KS	23	46.0	46.0	56.0
S	12	24.0	24.0	80.0
SS	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	6.0	6.0	6.0
TS	2	4.0	4.0	10.0
KS	21	42.0	42.0	52.0
S	15	30.0	30.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	2	4.0	4.0	6.0
KS	15	30.0	30.0	36.0
S	17	34.0	34.0	70.0
SS	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	4	8.0	8.0	10.0
KS	21	42.0	42.0	52.0
S	18	36.0	36.0	88.0
SS	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	8	16.0	16.0	18.0
KS	23	46.0	46.0	64.0
S	15	30.0	30.0	94.0
SS	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	9	18.0	18.0	18.0
KS	19	38.0	38.0	56.0
S	17	34.0	34.0	90.0
SS	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

4. Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	5	10.0	10.0	10.0
KS	24	48.0	48.0	58.0
S	18	36.0	36.0	94.0
SS	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	3	6.0	6.0	8.0
KS	22	44.0	44.0	52.0
S	19	38.0	38.0	90.0
SS	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	5	10.0	10.0	14.0
KS	27	54.0	54.0	68.0
S	14	28.0	28.0	96.0
SS	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	12.0	12.0	12.0
KS	20	40.0	40.0	52.0
S	17	34.0	34.0	86.0
SS	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	6.0	6.0	6.0
KS	21	42.0	42.0	48.0
S	18	36.0	36.0	84.0
SS	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	7	14.0	14.0	18.0
KS	23	46.0	46.0	64.0
S	15	30.0	30.0	94.0
SS	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	4	8.0	8.0	12.0
KS	21	42.0	42.0	54.0
S	16	32.0	32.0	86.0
SS	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	10	20.0	20.0	22.0
KS	20	40.0	40.0	62.0
S	13	26.0	26.0	88.0
SS	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	6	12.0	12.0	14.0
KS	20	40.0	40.0	54.0
S	19	38.0	38.0	92.0
SS	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	8.0	8.0	8.0
KS	20	40.0	40.0	48.0
S	21	42.0	42.0	90.0
SS	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 5

1. Hasil uji validitas Gaya kepemimpinan Transformasional

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.090	.258	.073	.217	.298*	.194	.077	.014	.276	.416**
	Sig. (2-tailed)		.536	.071	.615	.130	.036	.178	.594	.924	.052	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.090	1	.281*	.190	.256	.476**	.055	.256	.376**	.258	.563**
	Sig. (2-tailed)	.536		.048	.187	.073	.000	.706	.072	.007	.070	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.258	.281*	1	.437**	.156	.444**	.181	.335*	.072	.793**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.071	.048		.002	.278	.001	.210	.017	.619	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.073	.190	.437**	1	.158	.261	.213	.137	.204	.365**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.615	.187	.002		.272	.067	.138	.343	.156	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.217	.256	.156	.158	1	.298*	.028	.278	.403**	.117	.514**
	Sig. (2-tailed)	.130	.073	.278	.272		.035	.850	.050	.004	.417	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.298*	.476**	.444**	.261	.298*	1	.331*	.731**	.275	.550**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.001	.067	.035		.019	.000	.053	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.194	.055	.181	.213	.028	.331*	1	.290	.168	.184	.462**
	Sig. (2-tailed)	.178	.706	.210	.138	.850	.019		.041	.245	.201	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.077	.256	.335*	.137	.278	.731**	.290	1	.350	.245	.643**
	Sig. (2-tailed)	.594	.072	.017	.343	.050	.000	.041		.013	.087	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.014	.376**	.072	.204	.403**	.275	.168	.350	1	.061	.508**
	Sig. (2-tailed)	.924	.007	.619	.156	.004	.053	.245	.013		.676	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.276	.258	.793**	.365**	.117	.550**	.184	.245	.061	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.052	.070	.000	.009	.417	.000	.201	.087	.676		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_TOTAL	Pearson Correlation	.416**	.563**	.674**	.526**	.514**	.811**	.462**	.643**	.508**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

2. Hasil uji validitas Kompensasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2_TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.331*	.150	.201	.337*	.287*	.033	.144	.643**	.200	.553**
	Sig. (2-tailed)		.019	.299	.161	.017	.043	.818	.319	.000	.164	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.331*	1	.472**	.175	.192	.793**	.418**	.164	.320*	.556**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.019		.001	.225	.183	.000	.002	.255	.024	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.150	.472**	1	.213	.129	.497**	.418**	.263	.178	.409**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.299	.001		.137	.372	.000	.003	.066	.217	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.201	.175	.213	1	.353	.111	.375**	.380**	.178	.007	.514**
	Sig. (2-tailed)	.161	.225	.137		.012	.444	.007	.006	.217	.960	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.337*	.192	.129	.353	1	.136	.026	.260	.414**	.237	.539**
	Sig. (2-tailed)	.017	.183	.372	.012		.345	.860	.069	.003	.098	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.287*	.793**	.497**	.111	.136	1	.527**	.160	.154	.602**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.000	.444	.345		.000	.266	.285	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.033	.418**	.418**	.375**	.026	.527**	1	.041	.164	.301	.564**
	Sig. (2-tailed)	.818	.002	.003	.007	.860	.000		.779	.255	.033	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.144	.164	.263	.380**	.260	.160	.041	1	.178	.039	.462**
	Sig. (2-tailed)	.319	.255	.066	.006	.069	.266	.779		.217	.788	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.643**	.320*	.178	.178	.414**	.154	.164	.178	1	.340*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.217	.217	.003	.285	.255	.217		.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.200	.556**	.409**	.007	.237	.602**	.301*	.039	.340*	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.164	.000	.003	.960	.098	.000	.033	.788	.016		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.553**	.734**	.616**	.514**	.539**	.710**	.564**	.462**	.608**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

3. Hasil uji validitas Lingkungan Kerja Non fisik

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3_TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.211	.251	.252	.208	.133	.397**	.204	.304	.144	.192	.013	.391**	.067	.520**
	Sig. (2-tailed)		.140	.079	.077	.148	.355	.004	.155	.032	.319	.181	.926	.005	.643	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.211	1	.057	.167	.153	.027	-.044	.018	.148	.078	.216	-.017	-.012	.117	.292**
	Sig. (2-tailed)	.140		.695	.245	.290	.850	.762	.901	.304	.589	.133	.908	.932	.420	.040
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.251	.057	1	.330	.087	.220	.203	.850**	.211	.329	.052	.189	.130	.463**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.079	.695		.019	.550	.125	.158	.000	.141	.020	.722	.188	.367	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.252	.167	.330	1	.460**	.229	.274	.347**	.709**	.864**	.265	.066	.240	.237	.774**
	Sig. (2-tailed)	.077	.245	.019		.001	.110	.054	.014	.000	.000	.063	.649	.093	.097	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.208	.153	.087	.460**	1	.173	.231	.158	.312	.346	.455**	.079	.087	-.112	.524**
	Sig. (2-tailed)	.148	.290	.550	.001		.230	.107	.274	.027	.014	.001	.584	.550	.439	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.133	.027	.220	.229	.173	1	.456**	.134	.248	.171	-.053	.663**	-.002	.055	.465**
	Sig. (2-tailed)	.355	.850	.125	.110	.230		.001	.352	.082	.236	.714	.000	.987	.704	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.7	Pearson Correlation	.397**	-.044	.203	.274	.231	.456**	1	.210	.236	.312	.089	.224	.429**	.154	.580**
	Sig. (2-tailed)	.004	.762	.158	.054	.107	.001		.144	.099	.027	.539	.118	.002	.285	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.8	Pearson Correlation	.204	.018	.850**	.347**	.158	.134	.210	1	.277	.317	-.177	.086	.145	.357	.529**
	Sig. (2-tailed)	.155	.901	.000	.014	.274	.352	.144		.051	.025	.219	.554	.314	.011	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.9	Pearson Correlation	.304	.148	.211	.709**	.312	.248	.236	.277	1	.631**	.093	.000	-.012	.000	.598**
	Sig. (2-tailed)	.032	.304	.141	.000	.027	.082	.099	.051		.000	.519	1.000	.936	1.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.10	Pearson Correlation	.144	.078	.329	.864**	.346	.171	.312	.317	.631**	1	.234	.044	.103	.198	.684**
	Sig. (2-tailed)	.319	.589	.020	.000	.014	.236	.027	.025	.000		.102	.759	.478	.169	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.11	Pearson Correlation	.192	.216	.052	.265	.455**	-.053	.089	-.177	.093	.234	1	.104	.208	.176	.411**
	Sig. (2-tailed)	.181	.133	.722	.063	.001	.714	.539	.219	.519	.102		.474	.147	.221	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.12	Pearson Correlation	.013	-.017	.189	.066	.079	.663**	.224	.086	.000	.044	.104	1	.179	.061	.356**
	Sig. (2-tailed)	.926	.908	.188	.649	.584	.000	.118	.554	1.000	.759	.474		.213	.676	.011
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.13	Pearson Correlation	.391**	-.012	.130	.240	.087	-.002	.429**	.145	-.012	.103	.208	.179	1	.396**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.005	.932	.367	.093	.550	.987	.002	.314	.936	.478	.147	.213		.004	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.14	Pearson Correlation	.067	.117	.463**	.237	-.112	.055	.154	.357	.000	.198	.176	.061	.396**	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	.643	.420	.001	.097	.439	.704	.285	.011	1.000	.169	.221	.676	.004		.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_TOTAL	Pearson Correlation	.520**	.292**	.586**	.774**	.524**	.465**	.580**	.529**	.598**	.684**	.411**	.356**	.448**	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.011	.001	.002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

4. Hasil uji validitas Kepuasan Kerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.287*	.118	.413**	.595**	.276	.241	.277	.240	.129	.609**
	Sig. (2-tailed)		.043	.416	.003	.000	.052	.092	.052	.093	.373	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.287*	1	.433**	.274	.384**	.571**	.336*	.068	.163	.248	.650**
	Sig. (2-tailed)	.043		.002	.054	.006	.000	.017	.638	.258	.082	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.118	.433**	1	.237	.251	.224	.357*	.142	.185	.036	.520**
	Sig. (2-tailed)	.416	.002		.097	.079	.117	.011	.325	.198	.805	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.413**	.274	.237	1	.541**	.153	.426**	.525**	.328	.248	.732**
	Sig. (2-tailed)	.003	.054	.097		.000	.289	.002	.000	.020	.082	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.595**	.384**	.251	.541**	1	.049	.338*	.397**	.258	.195	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.079	.000		.736	.016	.004	.070	.174	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.276	.571**	.224	.153	.049	1	.177	-.105	.005	-.097	.393**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.117	.289	.736		.220	.466	.972	.501	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.241	.336*	.357*	.426**	.338*	.177	1	.155	.541**	.083	.654**
	Sig. (2-tailed)	.092	.017	.011	.002	.016	.220		.282	.000	.566	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.277	.068	.142	.525**	.397**	-.105	.155	1	.214	.131	.507**
	Sig. (2-tailed)	.052	.638	.325	.000	.004	.466	.282		.136	.365	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.240	.163	.185	.328	.258	.005	.541**	.214	1	.317	.574**
	Sig. (2-tailed)	.093	.258	.198	.020	.070	.972	.000	.136		.025	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.129	.248	.036	.248	.195	-.097	.083	.131	.317	1	.384**
	Sig. (2-tailed)	.373	.082	.805	.082	.174	.501	.566	.365	.025		.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.609**	.650**	.520**	.732**	.693**	.393**	.654**	.507**	.574**	.384**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.006	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran 6

Hasil Uji realibilitas

1. Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	10

2. Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

3. Lingkungan kerja Non Fisik (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	14

4. Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	10

Lampiran 7

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.67697298
	Absolute	.097
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.684
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8

HASIL UJI LINEARITAS

1. Uji linearitas Gaya kepemimpinan Transformasional

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
KEPUASAN KERJA * KEPEMIMPINAN TRANSFORMAS IONAL	(Combined)		589.330	17	34.666	1.808
	Between	Linearity	130.431	1	130.431	6.802
	Groups	Deviation from Linearity	458.899	16	28.681	1.496
	Within Groups		613.650	32	19.177	
	Total		1202.980	49		

2. Uji linearitas Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1121.156	16	70.072	28.261	.000
KEPUASAN KERJA * KOMPENSASI	Between Groups	Linearity	1054.888	1	1054.888	425.442	.000
		Deviation from Linearity	66.269	15	4.418	1.782	.082
	Within Groups		81.824	33	2.480		
Total			1202.980	49			

3. Uji linearitas Lingkungan Kerja Non Fisik

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			788.397	23	34.278	2.150	.031
KEPUASAN KERJA *	Between Groups	Linearity	324.040	1	324.040	20.322	.000
		Deviation from Linearity	464.357	22	21.107	1.324	.245
LINGKUNGAN	Within Groups		414.583	26	15.946		
KERJA NON FISIK	Total		1202.980	49			

Lampiran 9

Hasil Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.000	2.241		.892	.377		
	KEPEMIMPINAN	.050	.059	.051	.836	.408	.672	1.488
	TRANSFORMASIONAL	.821	.052	.892	15.710	.000	.773	1.294
	KOMPENSASI	.048	.050	.065	.970	.337	.560	1.785
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK							

Lampiran 10

Hasil uji regresi linier berganda dan uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.000	2.241		.892	.377
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.050	.059	.051	.836	.408
	KOMPENSASI	.821	.052	.892	15.710	.000
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.048	.050	.065	.970	.337

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Lampiran 11

Hasil uji determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.885	.878	1.731	1.714

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Lampiran 12

Hasil uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065.180	3	355.060	118.525	.000 ^b
	Residual	137.800	46	2.996		
	Total	1202.980	49			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Lampiran 13

Daftar r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843

42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430

88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 14 Tabel t

Daftar t Tabel
Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816

29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406

75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 15 Tabel F

Daftar F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91

43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84