

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut penulis sajikan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa jabatan. Berikut penulis sajikan data tersebut pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 81 | 81 |
| 2 | Perempuan | 19 | 19 |
| Total | | 100 | 100 |

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan berkerja di PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung adalah laki-laki yang berjumlah 81 orang atau 81%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|-----------------|----------------|----------------|
| 1 | 18 – 23 Tahun | 16 | 16 |
| 2 | 24 – 35 Tahun | 63 | 63 |
| 3 | Diatas 35 Tahun | 21 | 21 |
| Total | | 100 | 100 |

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan berkerja di PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung adalah berusia 24 – 35 tahun yang berjumlah 63 orang atau 63%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|-----------------|----------------|----------------|
| 1 | Dibawah 1 tahun | 7 | 7 |
| 2 | 1-3 Tahun | 39 | 39 |
| 3 | Diatas 3 Tahun | 54 | 54 |
| Total | | 100 | 100 |

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan bekerja di PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung adalah masa jabatan diatas 3 tahun yang berjumlah 54 orang atau 54%.

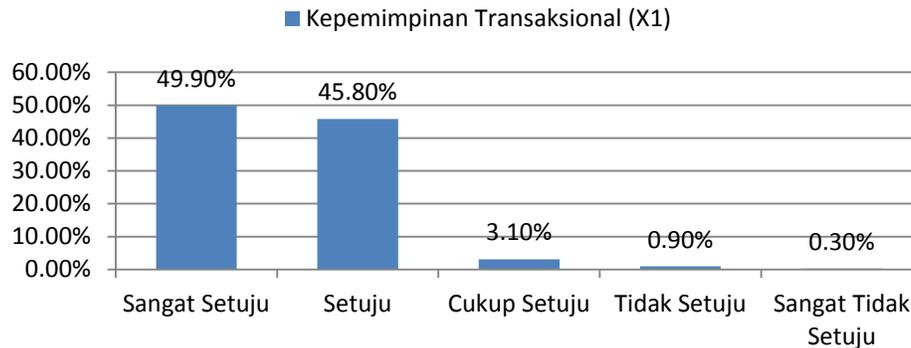
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 100 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transaksional

| No | Pertanyaan | Frekuensi | | | | |
|----|---|-----------|--------|----|---|----|
| | | SS | S | CS | T | ST |
| 1 | Imbalan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | 52 | 4 2 | 3 | 3 | 0 |
| 2 | Imbalan yang diterima sesuai dengan kepatuhan terhadap peraturan dalam penyelesaian tugas | 56 | 4 3 | 1 | 0 | 0 |
| 3 | Imbalan yang diterima sesuai dengan besarnya target yang dapat dicapai | 62 | 3 7 | 1 | 0 | 0 |
| 4 | Pedoman dalam penyelesaian tugas yang diberikan sudah jelas | 60 | 4 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Pengawasan dilakukan secara langsung untuk memantau semua pelaksanaan tugas | 58 | 4 2 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Pengawasan dilakukan secara rutin dan terus menerus | 52 | 4 7 | 1 | 0 | 0 |
| 7 | Terdapat tindakan perbaikan atas kesalahan yang dilakukan | 59 | 3 9 | 2 | 0 | 0 |
| 8 | Memberikan peringatan saat terjadi kesalahan dalam bekerja | 47 | 4 9 | 4 | 0 | 0 |
| 9 | Memberikan pemberian sanksi ketika kesalahan merugikan secara finansial | 41 | 5 7 | 1 | 1 | 0 |
| 10 | Memutuskan hubungan kerja saat kesalahan yang terjadi tidak dapat ditoleransi | 12 | 6 2 | 18 | 5 | 3 |

Kepemimpinan Transaksional (X1)



Sumber: Data diolah tahun 2017

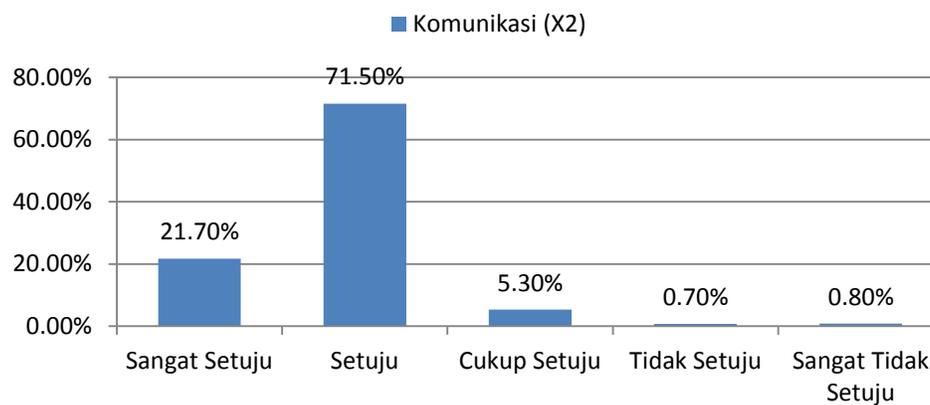
Berdasarkan data di atas diketahui bahwa respon tertinggi berada pada kategori sangat setuju yaitu sebesar 49,90% yang berarti bahwa telah diterapkan kepemimpinan transaksional dalam perusahaan dengan respon tertinggi pada pertanyaan ketiga yaitu: “Imbalan yang diterima sesuai dengan besarnya target yang dapat dicapai” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 62 orang, setuju 37 orang dan kurang setuju 1 orang. Adapun respon terendah pada pertanyaan kesepuluh yaitu: “Memutuskan hubungan kerja saat kesalahan yang terjadi tidak dapat ditoleransi” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang, setuju sebanyak 62 orang, kurang setuju sebanyak 18 orang, tidak setuju sebanyak 5 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi

| No | Pertanyaan | Frekuensi | | | | |
|----|---|-----------|----|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1 | Mudah mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan | 18 | 76 | 6 | 0 | 0 |
| 2 | Komunikasi yang disampaikan mudah untuk dipahami | 29 | 66 | 5 | 0 | 0 |
| 3 | Komunikasi yang terjalin dengan pimpinan sangat baik | 15 | 81 | 4 | 0 | 0 |
| 4 | Komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja dalam satu devisi sangat baik | 54 | 46 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja antar devisi sangat baik | 21 | 75 | 4 | 0 | 0 |
| 6 | Komunikasi dilakukan secara langsung dengan tatap muka | 6 | 66 | 13 | 7 | 8 |
| 7 | Informasi yang disampaikan melalui | 21 | 71 | 8 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|----|---|----|----|---|---|---|
| | komunikasi dapat diterima dengan baik | | | | | |
| 8 | Komunikasi membuat pesan yang disampaikan lebih mudah dimengerti | 20 | 75 | 5 | 0 | 0 |
| 9 | Melakukan kegiatan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan | 17 | 80 | 3 | 0 | 0 |
| 10 | Melakukan tugas sebaik mungkin sesuai dengan tujuan yang diharapkan | 16 | 79 | 5 | 0 | 0 |

Komunikasi (X2)



Sumber: Data diolah tahun 2017

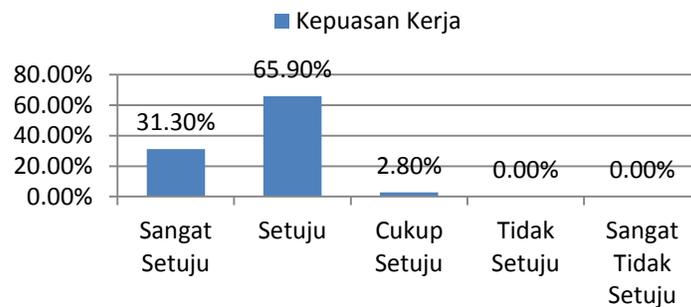
Berdasarkan data di atas diketahui bahwa respon tertinggi berada pada kategori setuju yaitu sebesar 71,5% yang berarti telah terjalin komunikasi yang baik dalam perusahaan dengan respon tertinggi pada pertanyaan keempat yaitu: “Komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja dalam satu divisi sangat baik” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 54 orang dan setuju 46 orang. Adapun respon terendah pada pertanyaan keenam yaitu: “Komunikasi dilakukan secara langsung dengan tatap muka” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang, setuju sebanyak 66 orang, kurang setuju sebanyak 13 orang, tidak setuju sebanyak 7 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

| No. | Pertanyaan | Frekuensi | | | | |
|-----|------------|-----------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |

| | | | | | | |
|----|--|----|----|---|---|---|
| 1 | Pekerjaan yang menjadi tugas sesuai dengan harapan | 11 | 82 | 7 | 0 | 0 |
| 2 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan | 22 | 76 | 2 | 0 | 0 |
| 3 | Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggungjawab | 18 | 80 | 2 | 0 | 0 |
| 4 | Gaji selalu diberikan tepat waktu | 46 | 51 | 3 | 0 | 0 |
| 5 | Terdapat kebijakan promosi jabatan bagi yang berprestasi | 42 | 53 | 5 | 0 | 0 |
| 6 | Pengawasan yang dilakukan membuat hasil pekerjaan lebih baik | 38 | 59 | 3 | 0 | 0 |
| 7 | Pengawasan yang dilakukan membuat keputusan yang akan diambil lebih tepat | 41 | 53 | 6 | 0 | 0 |
| 8 | Hubungan dengan rekan kerja sangat baik | 55 | 45 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | Rekan kerja menjadi sumber dukungan terbaik dalam penyelesaian tugas | 17 | 83 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Lingkungan kerja sangat nyaman | 23 | 77 | 0 | 0 | 0 |

Kepuasan Kerja



Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa respon tertinggi berada pada kategori setuju yaitu sebesar 65,9% yang berarti bahwa responden telah merasakan kepuasan dalam bekerja dengan respon tertinggi pada pertanyaan kedelapan yaitu: “Hubungan dengan rekan kerja sangat baik” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 55 orang dan setuju 45 orang. Adapun respon terendah pada pertanyaan pertama yaitu: “Pekerjaan yang menjadi tugas sesuai dengan harapan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang, setuju sebanyak 82 orang dan kurang setuju sebanyak 7 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jika $\text{sig} (I\text{-tailed}) < \alpha (0,05)$, maka kuisioner dinyatakan valid.
2. Jika $\text{sig} (I\text{-tailed}) > \alpha (0,05)$, maka kuisioner dinyatakan tidak valid.

Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional

| Indikator | Sig (I-tailed) | Kondisi | Keterangan |
|------------------|-----------------------|---|-------------------|
| Pertanyaan Ke-1 | 0,002 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-2 | 0,016 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-3 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-4 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-5 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-6 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-7 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-8 | 0,002 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-9 | 0,005 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-10 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel kepemimpinan transaksional menunjukkan angka $\text{sig} (I\text{-tailed})$ lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepemimpinan transaksional dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

| Indikator | Sig (I-tailed) | Kondisi | Keterangan |
|------------------|-----------------------|---|-------------------|
| Pertanyaan Ke-1 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-2 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-3 | 0,007 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-4 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-5 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-6 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-7 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-8 | 0,001 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-9 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |
| Pertanyaan Ke-10 | 0,000 | $\text{Sig} (I\text{-tailed}) < \alpha$ | Valid |

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel komunikasi menunjukkan angka *sig (I-tailed)* lebih kecil dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel komunikasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| Indikator | Sig (I-tailed) | Kondisi | Keterangan |
|------------------|-----------------------|--|-------------------|
| Pertanyaan Ke-1 | 0,003 | <i>Sig (I-tailed) < α</i> | Valid |
| Pertanyaan Ke-2 | 0,019 | <i>Sig (I-tailed) < α</i> | Valid |
| Pertanyaan Ke-3 | 0,023 | <i>Sig (I-tailed) < α</i> | Valid |
| Pertanyaan Ke-4 | 0,001 | <i>Sig (I-tailed) < α</i> | Valid |
| Pertanyaan Ke-5 | 0,000 | <i>Sig (I-tailed) < α</i> | Valid |
| Pertanyaan Ke-6 | 0,000 | <i>Sig (I-tailed) < α</i> | Valid |
| Pertanyaan Ke-7 | 0,000 | <i>Sig (I-tailed) < α</i> | Valid |
| Pertanyaan Ke-8 | 0,000 | <i>Sig (I-tailed) < α</i> | Valid |
| Pertanyaan Ke-9 | 0,004 | <i>Sig (I-tailed) < α</i> | Valid |
| Pertanyaan Ke-10 | 0,000 | <i>Sig (I-tailed) < α</i> | Valid |

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel kepuasan kerja menunjukkan angka *sig (I-tailed)* lebih kecil dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,05 maka dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai r | Kondisi | Keterangan |
|----------------------------|----------------|----------------------------|-------------------|
| Kepemimpinan Transaksional | 0,901 | r diantara 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Komunikasi | 0,894 | r diantara 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |

| | | | |
|----------------|-------|----------------------------|---------------|
| Kepuasan Kerja | 0,844 | r diantara 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
|----------------|-------|----------------------------|---------------|

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa semua nilai *cronbach alpha* berada diantara 0,8000 – 1,0000 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transaksional, komunikasi dan kepuasan kerja mempunyai tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : model regresi berbentuk linear.

H_a : model regresi tidak berbentuk linear

Dengan kriteria:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak

Berikut adalah hasil uji linearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

| Variabel | Kondisi Probabilitas (Sig.) | Keterangan |
|--|-----------------------------|----------------|
| Kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja | 0,706 > 0,05 | H_0 diterima |
| Komunikasi dengan kepuasan kerja | 0,058 > 0,05 | H_0 diterima |

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig) antara kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja dan komunikasi dengan kepuasan kerja lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi antara kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja dan komunikasi dengan kepuasan kerja adalah berbentuk linear.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Kondisi Nilai VIF | Kondisi Nilai <i>Tolerance</i> | Keterangan |
|----------------------------|-------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Kepemimpinan Transaksional | 1,408 < 10 | 0,710 > 0,1 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Komunikasi | 1,408 < 10 | 0,710 > 0,1 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan pada uji multikolinearitas pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai VIF kepemimpinan transaksional dan komunikasi lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional dan komunikasi tidak terjadi multikolinearitas.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Metode Analisis Data

| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> |
|---|----------------------------|------------------------------------|
| | | <i>B</i> |
| 1 | (Constant) | 11,324 |
| | Kepemimpinan Transaksional | 0,167 |
| | Komunikasi | 0,584 |
| a. <i>Dependent Variable</i> : Kepuasan Kerja | | |

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan pada analisis regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,324 + 0,167 X_1 + 0,584 X_2$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 11,324. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transaksional dan komunikasi tidak ada dalam perusahaan maka kepuasan kerja bernilai sebesar 11,324.
2. Nilai koefisien kepemimpinan transaksional sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan transaksional naik sebesar satu satuan maka nilai kepuasan kerja akan naik sebesar 0,167.
3. Nilai koefisien komunikasi sebesar 0,584. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai komunikasi naik sebesar satu satuan maka nilai kepuasan kerja akan naik sebesar 0,584.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

1. Kepemimpinan Transaksional (X₁) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung

H₀ : Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, TBK Cabang Bandar Lampung

H_a : Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, TBK Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah hasil uji t variabel kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji t

| Variabel | Nilai t_{hitung} | Kondisi | Sig. | Kondisi | Keterangan |
|----------------------------|--------------------|--------------------------|-------|-------------|---------------|
| Kepemimpinan Transaksional | 8,256 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | 0,000 | Sig < 0,005 | H_0 ditolak |

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) dan variabel bebas Komunikasi (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 100-2 = 98$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,984.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) sebesar 8,256. Dengan demikian $t_{hitung} 8,256 > t_{tabel} 1,984$ dan nilai signifikan (0,000) $< 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Enseval Mega Trading, TBK Cabang Bandar Lampung.

2. Komunikasi (X2) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung

H_0 : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, TBK Cabang Bandar Lampung

H_a : Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, TBK Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah hasil uji t komunikasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji t

| Variabel | Nilai t_{hitung} | Kondisi | Sig. | Kondisi | Keterangan |
|------------|--------------------|--------------------------|-------|-------------|---------------|
| Komunikasi | 18,723 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | 0,000 | Sig < 0,005 | H_a ditolak |

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) dan variabel bebas Komunikasi (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,984.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas Komunikasi (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) sebesar 18,723. Dengan demikian $t_{hitung} 18,723 > t_{tabel} 1,984$ dan nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Enseval Mega Trading, TBK Cabang Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F (Uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variabel terikat.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Kepemimpinan transaksional dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, TBK Cabang Bandar Lampung

H_a : Kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, TBK Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi $(\alpha) = 0,05$ ditentukan sebagai berikut:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji F

| Nilai F_{hitung} | Kondisi | Sig. | Kondisi | Keterangan |
|--------------------|--------------------------|-------|---------------|---------------|
| 220,457 | $F_{hitung} > F_{tabel}$ | 0,000 | $Sig < 0,005$ | H_0 ditolak |

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara simultan. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 100-3 = 97$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,09.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 hasil uji F, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 3,09. Dengan demikian $F_{hitung} 220,457 > F_{tabel} 3,09$ dan nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Enseval Mega Trading, TBK Cabang Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk penerapan kepemimpinan transaksional maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2014, p.300) *transactional leadership* adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukaraja dan Machasin (2015), yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan dan komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Putra (2014), yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan Transaksional dan Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

4.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk komunikasi yang terjalin maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011, p.422) komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*. Komunikasi yang terjalin dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angelia (2013), yang menyatakan bahwa: “Iklim Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahliawati (2015), yang menyatakan bahwa “Terdapat Hubungan yang Signifikan Antara Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja”. Selain itu hasil penelitian tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Neonisa (2011), yang menyatakan bahwa “Komunikasi Internal Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

1.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transaksional dan komunikasi yang terjalin maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk penerapan kepemimpinan transaksional dan komunikasi yang terjalin maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011, p.105) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan diketahui bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukaraja dan Machasin(2015), yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan Transaksional dan Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Putra(2014), yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan Transaksional dan Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Angelia(2013), menyatakan bahwa: “Iklim Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahliawati(2015), yang menyatakan bahwa “Terdapat Hubungan yang Signifikan Antara Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja”. Selain itu hasil penelitian tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Neonisa(2011), yang menyatakan bahwa “Komunikasi Internal Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.