

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap karyawan kerja yang berjumlah 100 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	54	54.0
2.	Perempuan	46	46.0
Total		100	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 54 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	21-30	13	13.0
2.	31-40	38	38.0
3.	41-50	39	39.0
4.	51-60	10	10.0
Total		100	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 41-50 tahun artinya responden didominasi oleh usia 41-50 tahun sebanyak 39 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-10	43	43.0
2.	11-20	49	49.0
3	21-30	8	8.0
Total		100	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja selama 11-20 tahun menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 49 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

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

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin merupakan teladan yang patut dicontoh	27	27.0	30	30.0	32	32.0	8	8.0	3	3.0
2	Pemimpin menginspirasi melalui motivasinya	30	30.0	33	33.0	29	29.0	6	6.0	2	2.0
3	Pemimpin memberi contoh penyelesaian pekerjaan yang baik kepada karyawan	29	29.0	37	37.0	24	24.0	5	5.0	5	5.0
4	Pemimpin memberi keyakinan kepada karyawan bahwa tujuan akan dicapai dengan kerja sama yang baik	23	23.0	38	38.0	33	33.0	2	2.0	0	0
5	Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan yang memiliki kemampuan unggul	19	19.0	38	38.0	30	30.0	9	9.0	4	4.0
6	Pemimpin mampu menumbuhkan kebanggaan karyawan untuk mencapai prestasi terbaik	33	33.0	34	34.0	25	25.0	6	6.0	2	2.0
7	Pemimpin memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki ide-ide kreatif	25	25.0	41	41.0	29	29.0	3	3.0	2	2.0
8	Pemimpin mendengarkan aspirasi bawahannya	35	35.0	36	36.0	24	24.0	2	2.0	3	3.0
9	Pemimpin berusaha membantu untuk mengembangkan kekuatan/kemampuan karyawan	26	26.0	39	39.0	22	22.0	11	11.0	2	2.0
10	Pemimpin menghilangkan keengganan karyawan untuk mengeluarkan ide	24	24.0	41	41.0	23	23.0	9	9.0	3	3.0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 100 responden, pernyataan 8 mengenai “pemimpin mampu mendengarkan aspirasi bawasanya” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang atau 35,0%. sedangkan pernyataan 5 mengenai “pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan yang memiliki kemampuan unggul” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang atau 19,0%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam bekerja dituntut untuk berfikir inovatif dan berani dalam mengambil keputusan	29	29.0	35	35.0	29	29.0	6	6.0	1	1.0
2	Karyawan dituntut untuk bersikap dan bertindak profesional dalam bekerja	29	29.0	42	42.0	22	22.0	7	7.0	0	0
3	Setiap kali melakukan pekerjaan karyawan mengutamakan kecermatan, analisis, dan perhatian yang mendetail	32	32.0	28	28.0	31	31.0	9	9.0	0	0
4	Setiap karyawan berusaha bertindak hati-hati dalam melakukan pekerjaannya	36	36.0	38	38.0	19	19.0	5	5.0	2	2.0
5	Karyawan selalau berusaha bersikap tulus dan ikhlas dalam bekerja	38	38.0	30	30.0	23	23.0	8	8.0	1	1.0
6	Karyawan bangga ketika perusahaan mencapai tujuan yang baik terhadap kinerjanya	31	31.0	32	32.0	27	27.0	6	6.0	1	1.0
7	Karyawan berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan	35	35.0	36	36.0	26	26.0	2	2.0	1	1.0
8	Karyawan mematuhi peraturan perusahaan melalui sosialisasi	24	24.0	43	43.0	25	25.0	5	5.0	3	3.0
9	Setiap karyawan bekerja sama baik dengan tim	30	30.0	32	32.0	28	28.0	8	8.0	2	2.0
10	Setiap tugas-tugas tim, karyawan lakukan dengan diskusi dan disinergikan dengan baik	29	29.0	33	33.0	26	26.0	8	8.0	4	4.0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 100 responden, pernyataan 5 mengenai “Karyawan selalau berusaha bersikap tulus dan ikhlas dalam bekerja” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 38 aorang atau 38,0%. sedangkan pernyataan 8 menegenai “Karyawan mematuhi peraturan perusahaan melalui sosialisasi” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 24 orang atau 24,0%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Hasil kinerja sesuai dengan gaji yang didapatkan	35	35.0	32	32.0	27	27.0	3	3.0	3	3.0
2	Gaji sesuai dengan tanggung jawab	24	24.0	47	47.0	19	19.0	9	9.0	1	1.0
3	Kenyamanan kondisi untuk bekerja diperusahaan memadai	24	24.0	47	47.0	18	18.0	4	9.0	5	5.0
4	Ada jaminan akan masa tua dari pekerjaan	31	31.0	41	41.0	24	24.0	3	3.0	1	1.0
5	Hubungan antar sesama rekan kerja baik & penuh rasa kebersamaan	30	30.0	35	35.0	22	22.0	9	9.0	4	4.0
6	Terdapat persaingan yang sehat antar sesama rekan kerja	25	25.0	38	38.0	28	28.0	7	7.0	2	2.0
7	Kenaikan jabatan/promosi didasarkan pada prestasi	31	31.0	28	28.0	36	36.0	5	5.0	0	0
8	Kenaikan jabatan/promosi dilakukan secara objektif	38	38.0	26	26.0	33	33.0	3	3.0	0	0
9	Pemimpin memberikan dukungan pada karyawan	26	26.0	37	37.0	24	24.0	10	10.0	3	3.0
10	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik	33	33.0	32	32.0	22	22.0	8	8.0	5	5.0

Sumber :Hasil data diolah tahun 2020

Dari data 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 100 responden, pernyataan 8 mengenai “Kenaikan jabatan/promosi dilakukan secara objektif” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 38 aorang atau 38,0%. sedangkan pernyataan 2 menegenai “Gaji sesuai dengan tanggung jawab” dan 3 mengenai “Kenyamanan kondisi untuk bekerja diperusahaan memadai”mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 24 orang atau 24,0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan Uji Validitas dan Uji Realibilitas yang di uji coba pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IMB SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.480	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.447	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.609	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.502	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.673	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.625	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.465	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.413	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.389	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.528	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional yang didapat yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.520	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.407	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.526	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.605	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.637	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.480	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.642	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.691	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.661	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.628	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi yang didapat yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.437	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.529	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.643	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.495	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.707	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.598	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.491	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.483	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.463	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.586	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja yang didapat yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IMB SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengandaftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugoyono (2018, p. 199)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha choronbach	Koefisien r	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.667	0.6000-0.7999	Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0.774	0.6000-0.7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0.732	0.6000-0.7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai *cronbach's alpha* Sebesar 0.667 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan tingkat reliabel tinggi, nilai 0.774 untuk Budaya Organisasi dengan tingkat reliabel tinggi, dan nilai 0.732 untuk Kepuasan Kerja dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang digunakan sudah residual berdistribusi normal atau tidak, hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Kreteria pengambilan keputusan :

Jika nilai sig > 0,05 (alpha) maka data penelitian berdistribusi normal

Jika nilai sig < 0,05 (alpha) maka data penelitian berdistribusi tidak normal

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.270	0,05	Sig>Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0.402	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0.434	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 One-sample Kolmogrov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,270 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,402 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,434 > 0,05$ maka data berasal dari penelitian berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dari seluruh variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Berdasarkan hasil pengujian data uji linieritas sampel dalam penelitian ini diperoleh hasil seperti tabel berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kesimpulan
X1	0.105	0.05	Linier
X2	0.218	0.05	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

1. Rumus Hipotesis

H_0 : Model regresi berbentuk Linier

H_0 : Model regresi tidak berbentuk Linier

2. Kriteria pengambilan keputusan

Jika Probabilitas (Sig) $< 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak

Jika Probabilitas (Sig) $> 0,05$ (Alpha) maka H_0 diterima

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel Sig baris *Deviation from linierity* nilai Sig 0,105 > 0.05 dengan demikian maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel Sig baris *Deviation from linierity* nilai Sig 0,218 > 0.05 dengan demikian maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terdapat kolerasi atau buhungan yang kuat antara sesama variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian data uji multikolinieritas dalam penelitian ini diperoleh hasil seperti tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinierity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0.883	1.132	VIF < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0.883	1.132	VIF < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil dari perhitungan pada uji *coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar $1.132 < 10$ atau nilai *collinierrity Tolerance* $0.883 > 0,1$. Untuk variabel Budaya Organisasi (X2) nilai VIF sebesar $1.132 < 10$ atau nilai *collinierrty Tolerance* $0,883 > 0,1$. Maka data yang diperoleh dari hasil 100 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua variabel Independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel Dependen.

4.4 Regresi Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel independen (X1,X2).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja (Y)

X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

X2 : Budaya Organisasi

a : Konstanta

b1, b2 : Koefisien regresi

Tabel 4.15

Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constan)	16.447	4.624
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.510	0.110
Budaya Organisasi	0.69	0.99

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : dapat dilihat dari konstanta $a = 16.447$ koefisien $b_1 = 0.510$ dan koefisien $b_2 = 0.69$ sehingga persamaan regresinya :

$$Y = 16.447 + 0.510 (X_1) + 0.69 (X_2)$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 16.447 menunjukkan jika Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak ada atau bernilai nol maka nilai Kepuasan Kerja sebesar 16.447
2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.510 menunjukkan bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebesar satu satuan maka nilai Kepuasan Kerja juga akan naik sebesar 0.510
3. Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.69 menunjukkan bahwa jika nilai Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja juga akan naik sebesar 0.69

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.

Tabel 4.16
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0.000	0.05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho Ditolak)
Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0.486	0.05	Sig > Alpha	Tidak Berpengaruh (Ho Diterima)

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Perkebunana Nusantara VII Bandar Lampung

Ho = Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Ha = Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel 4.16 pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan

Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

Ho = Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Ha = Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel 4.16 pada variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai sig (0,486) > Alpha (0,05) maka Ho diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

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

Ho = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Ha = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Tabel 4.17

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0.000	0.05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji simultan (Uji F) didapat perhitungan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, nilai Sig diperoleh sebesar 0.000 dengan demikian nilai Sig < Alpha (0.000 < 0.005) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Perkebunana Nusantara VII Bandar Lampung

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan N.Lilis Suryani (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan transaksional terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Jasa raharja putera. Menunjukkan Gaya Kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa raharja putera.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Perkebunana Nusantara VII Bandar Lampung

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hubungan tersebut tidak mempengaruhi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perkebunana Nusantara VII Bandar Lampung

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Agustina Ritawati (2013) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) cabang surabaya menunjukkan bahwa nilai-nilai Budaya dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.