

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 kerja. Berikut penulis sajikan data data tersebut pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	49	72,1%
2.	Perempuan	19	27,9%
Total		68	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan bekerja di CV. Mekar jaya Makmur Lampung adalah laki-laki yang berjumlah 49 orang atau 72,1% sedangkan perempuan adalah 19 orang atau 27,9%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	18-23 Tahun	10	14,7%
2.	24-35 Tahun	42	61,8%
3.	Diatas 35 Tahun	16	23,5%
Total		68	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan bekerja di CV. Mekar Jaya Makmur Lampung adalah berusia 24 – 35 tahun yang berjumlah 42 orang atau 61,8%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Dibawah 1 Tahun	7	10,3%
2.	1 – 3 Tahun	28	41,2%
3.	Diatas 3 Tahun	33	48,5%
Total		68	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan bekerja di CV. Mekar Jaya Makmur Lampung adalah Masa kerja di atas 3 tahun yang berjumlah 33 orang atau 48,5%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independent yaitu, Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Komunikasi (X2), dan variabel dependen yaitu, Kepuasan Kerja (Y) karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 68 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, berikut hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Imbalan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	9	13,2%	52	76,5%	7	10,3%	0	0%	0	0%
2.	Imbalan yang diterima sesuai dengan kepatuhan terhadap peraturan dalam penyelesaian tugas	20	29,4%	42	61,8%	6	8,8%	0	0%	0	0%
3.	Imbalan yang diterima sesuai dengan besarnya target yang dapat dicapai	12	17,6%	51	75%	5	7,4%	0	0%	0	0%
4.	Pedoman dalam penyelesaian tugas yang diberikan sudah jelas	16	23,5%	50	73,5%	2	2,9%	0	0%	0	0%
5.	Pengawasan dilakukan secara langsung untuk memantau semua pelaksanaan tugas	17	25%	44	64,7%	7	10,3%	0	0%	0	0%
6.	Pengawasan dilakukan secara rutin dan terus menerus	18	26,5%	38	55,8%	12	17,6%	0	0%	0	0%

7.	Terdapat tindakan perbaikan atas kesalahan yang dilakukan	15	22,1 %	48	70,6 %	5	7,4 %	0	0 %	0	0 %
8.	Memberikan peringatan saat terjadi kesalahan dalam bekerja	19	28 %	48	70,6 %	1	1,4 %	0	0 %	0	0 %
9.	Memberikan pemberian sanksi ketika kesalahan merugikan secara finansial	13	19,1 %	50	73,5 %	5	7,4 %	0	0 %	0	0 %
10.	Memutuskan hubungan kerja saat kesalahan yang terjadi tidak dapat ditoleransi	12	17,6 %	52	76,5 %	4	5,9 %	0	0 %	0	0 %

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 68 responden, pernyataan 2 mengenai “Imbalan yang diterima sesuai dengan kepatuhan terhadap peraturan dalam penyelesaian tugas” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 29,4%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Imbalan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 13,2%.

Tabel 4.5 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Komunikasi (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Mudah mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan	6	8,8 %	59	86, 8 %	3	4,4 %	0	0 %	0	0 %
2.	Komunikasi yang disampaikan mudah untuk dipahami	11	16, 2 %	50	73, 5 %	7	10, 3 %	0	0 %	0	0 %
3.	Komunikasi yang terjalin dengan pimpinan sangat baik	11	16, 2 %	50	73, 5 %	7	10, 3 %	0	0 %	0	0 %
4.	Komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja dalam satu devisi sangat baik	20	29, 4 %	42	61, 8 %	6	8,8 %	0	0 %	0	0 %
5.	Komunikasi dilakukan secara langsung dengan tetap muka	9	13, 2 %	52	76, 5 %	7	10, 3 %	0	0 %	0	0 %
6.	Komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja antar devisi sangat baik	12	17, 6 %	54	79, 4 %	2	2,9 %	0	0 %	0	0 %

7.	Informasi yang disampingkan melalui komunikasi dapat diterima dengan baik	12	17,6 %	48	70,6 %	8	11,8 %	0	0 %	0	0 %
8.	Komunikasi membuat pesan yang disampaikan lebih mudah dimengerti	12	17,6 %	55	80,9 %	1	1,5 %	0	0 %	0	0 %
9.	Melakukan kegiatan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan	16	23,5 %	47	69,5 %	4	7,4 %	0	0 %	0	0 %
10.	Melakukan tugas sebaik mungkin sesuai dengan tujuan yang diharapkan	15	22,1 %	46	67,6 %	7	10,3 %	0	0 %	0	0 %

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 68 responden, pernyataan 4 mengenai “Komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja dalam satu divisi sangat baik” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 29,4%. Sedangkan pernyataan 6 mengenai “Mudah mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 8,8%.

Tabel 4.6 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan yang menjadi tugas sesuai dengan harapan	8	11,8%	60	88,2%	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang Pendidikan	25	36,8%	40	58,8%	3	4,4%	0	0%	0	0%
3.	Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	11	16,2%	55	80,9%	2	2,9%	5	7,4%	0	0%
4.	Gaji selalu diberikan tepat waktu	23	33,8%	42	61,6%	2	2,9%	1	1,5%	0	0%
5.	Terdapat kebijakan promosi jabatan bagi yang berprestasi	33	48,5%	34	50%	1	1,5%	0	0%	0	0%
6.	Pengawasan yang dilakukan membuat hasil pekerjaan pekerjaan lebih baik	19	27,9%	45	66,2%	4	5,9%	0	0%	0	0%
7.	Pengawasan yang dilakukan membuat keputusan yang akan diambil lebih cepat	26	38,2%	41	60,3%	1	1,5%	0	0%	0	0%

8.	Hubungan dengan rekan kerja sangat baik	23	33,8 %	44	64,7 %	1	1,5 %	0	0 %	0	0 %
9.	Rekan kerja menjadi sumber dukungan terbaik dalam penyelesaian tugas	26	38,2 %	40	58,8 %	2	2,9 %	0	0 %	0	0 %
10.	Lingkungan kerja sangat nyaman	17	25 %	48	70,6 %	3	4,4 %	0	0 %	0	0 %

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden, pernyataan 5 mengenai “terdapat kebijakan promosi jabatan bagi yang berprestasi” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 68 orang atau 48,5%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “pekerjaan yang menjadi tugas sesuai dengan harapan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 11,8%.

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 :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Butir Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,492	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 2	0,554	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 3	0,492	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 4	0,521	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 5	0,545	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 6	0,665	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 7	0,551	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 8	0,488	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 9	0,585	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 10	0,498	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai *r_{hitung}* > *r_{tabel}* (0,201) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Butir Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,359	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 2	0,422	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 3	0,546	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 4	0,600	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 5	0,393	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 6	0,486	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 7	0,684	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 8	0,335	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 9	0,515	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 10	0,561	0,201	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel Komunikasi (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,201) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Komunikasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,302	0,201	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,659	0,201	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,433	0,201	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,299	0,201	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,399	0,201	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,474	0,201	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,384	0,201	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,306	0,201	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,455	0,201	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,548	0,201	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,201) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Y) 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.i* :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional(X1)	0,731	Tinggi
Komunikasi (X2)	0,662	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,503	Sedang

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) sebesar 0,731 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kepuasan Kerja(Y) sebesar 0.503.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Kriteria pengujian

1. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ berarti hipotesis (H_0) ditolak atau variabel tidak berdistribusi secara normal
2. apabila *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar $> 0,05$ berarti hipotesis nol (H_0) diterima atau variabel data berdistribusi secara normal

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas (kolmogrov-smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10989090
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.072
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.039 ^c

Berdasarkan hasil ujin normalitas pada tabel 4.11 nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* hasil uji *kolmogrov smirnov* adalah 0,039 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel berdistribusi secara normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Rumus Hipotesis:

Ho: Model regresi berbentuk linier.

Ha: Model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria pengambilan keputusan:

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

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

Berikut merupakan hasil uji linieritas:

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan transaksional (X1) terhadap kepuasan Kerja (Y)	0,234	0,05	Sig > Alpha	Linier
Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,394	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,234 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,394 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,214	4,676	Tidak Ada Multikolinieritas
Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,214	4,676	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X1), komunikasi (X2), dan variabel dependent yaitu kepuasan kerja (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,858	0,736

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,858 artinya tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,736 artinya bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh antara Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) sebesar 0,736 atau 73,6%. Sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi

No	Model	B	Std.Eror
1	Kepuasan Kerja (constant)	13.048	2.299
2	Gaya Kepemimpinan Transaksional(X ₁)	0.285	0.103
3	Komunikasi (X ₂)	0.438	0.120

Sumber : hasil data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $Y = 13.048 + 0.285X_1 + 0.438X_2$
--

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Constanta

b = Koefisien

X₁ = Gaya Kepemimpinan Transaksional

X₂ = Komunikasi

Dari persamaan tersebut maka dapat diberi simpulan sebagai berikut :

1. Constantan a sebesar 13,048. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi tidak ada dalam perusahaan maka kepuasan kerja bernilai sebesar 13,048.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,285$ menyatakan bahwa setiap gaya kepemimpinan transaksional meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat 0,285 atau sebesar 2,85%.
3. Koefisien regresi $X_2 = 0,438$ menyatakan bahwa komunikasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat 0,438 atau sebesar 4,38%.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji dengan menggunakan program SPSS 20.0 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

H_0 : gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mekar Jaya Makmur.

H_a : gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mekar Jaya Makmur.

Kriteria pengambilan keputusan:

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 variabel gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Gaya kepemimpinan transaksional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	2,767	1,997	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Komunikasi (X) terhadap Kepuasan Kerja	3,368	1,997	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2020

H1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,767 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $t(0,05/2 ; 68-2-1 = (0,025;65)$ adalah 1,997 jadi $t_{hitung} (2,767) > t_{tabel} (1,997)$ dan nilai sig $(0,007) < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

H2 : Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Komunikasi (X2) bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,368 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $t(0,05/2 ; 68-2-1 = (0,025;65)$ adalah 1,997 jadi $t_{hitung} (3,368) > t_{tabel} (1,997)$ dan nilai sig $(0,001) < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja (Y).

Gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Ho : Gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mekar Jaya Makmur Lampung.

Ha : Gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mekar Jaya Makmur Lampung.

Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	90,566	3,136	F _{hitung} >F _{tabel}	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2020

H3: Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 90,566 sedangkan F_{tabel} dengan $n-k = 68-2 = 66$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,13. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($90,566 > 3,136$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Cv. Mekar jaya Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk penerapan gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Wibowo (2014, p.300) kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang membantu organisasi untuk mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kepuasan kerja pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, kepemimpinan transaksional lebih mengarah pada pemimpin yang menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan dan pengontrolan pekerjaan bawahannya dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta

tuntutan tugas. Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing pengikutnya. (Maulizar dan Yunus. 2012). Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat

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 Cv. Mekar Jaya Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi antar karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk penerapan gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut *Webster New Collogiate Dictionary* “istilah komunikasi berasal dari istilah latin *Communicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu system penyampaian dan penerima berita, seperti misalnya telepon, telegrap, radio dan lain sebagainya”. Gipson dan ivan (2012: 84) mengemukakan “komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai symbol verbal atau non verbal”. Komunikasi adalah proses pemindahan

pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Cv. Mekar jaya Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi yang terjalin maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk penerapan gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2013, p.202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perusahaan sangat menyadari bahwa seluruh karyawannya harus dapat merasa puas dan senang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab agar karyawan bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai Rivai (2012) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu.