

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data 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, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Asoka Luxury Hotel berjumlah 46 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	30	65,2%
2	Perempuan	16	34,8%
Total		46	100%

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki - laki artinya karyawan Asoka Luxury Hotel didominasi oleh karyawan jenis kelamin Laki - laki sebanyak 30 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	29	63%
2	31 – 40	16	34,8%
3	41 – 50	1	2,2%
Total		46	100%

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan tetap Asoka Luxury Hotel didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 29 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Diploma	18	39,1%
2	Sarjana	25	54,3%
3	Pasca Sarjana	3	6,5%
Total		46	100%

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik yang berdasarkan pendidikan yaitu untuk pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Asoka Luxury Hotel didominasi oleh karyawan yang pendidikannya Sarjana sebanyak 25 orang.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	3 – 5 tahun	18	39,1%
2	6 – 8 tahun	22	47,8%
3	9 – 11 tahun	4	8,7%
4	>11 tahun	2	4,3%
Total		46	100%

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Pada tabel 4.4 menunjukkan karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 6-8 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Asoka Luxury Hotel didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 6-8 tahun sebanyak 22 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 46 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
(X₁)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.	12	26,1%	20	43,5%	10	21,7%	4	8,7%	0	0
2	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	10	21,7%	24	52,2%	9	19,6%	3	6,5%	0	0

3	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.	12	26,1%	23	50%	8	17,4%	3	6,5%	0	0
4	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam perusahaan.	11	23,9%	27	58,7%	6	13%	2	4,3%	0	0
5	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	12	26,1%	28	60,9%	6	13%	0	0	0	0
6	Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya.	9	19,6%	25	54,3%	11	23,9%	1	2,2%	0	0
7	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	24	52,2%	16	34,8%	5	10,9%	1	2,2%	0	0
8	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.	11	23,9%	13	28,3%	19	41,3%	3	6,5%	0	0
9	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	11	23,9	22	47,8%	10	21,7%	3	6,5%	0	0
10	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.	13	28,3%	21	45,7%	9	19,6%	3	6,5%	0	0
11	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.	8	17,4%	22	47,8%	14	30,4%	2	4,3%	0	0
12	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	10	21,7%	26	56,5%	7	15,2%	3	6,5%	0	0

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 46 responden, pernyataan 7 mengenai “Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 52,2%. sedangkan pernyataan 11 mengenai “Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.” mendapat respon terendah sebanyak 8 orang atau 17,4%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	21	45,7%	20	43,5%	4	8,7%	0	0	1	2,2%
2	Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman	15	32,6%	17	37%	14	30,4%	0	0	0	0
3	Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis	15	32,6	22	47,8%	9	19,6%	0	0	0	0
4	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	6	13%	23	50%	16	34,8%	1	2,2%	0	0
5	Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	7	15,2%	24	52,2%	13	28,3%	2	4,3%	0	0
6	Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu	11	23,9%	26	56,5%	6	13%	3	6,5%	0	0

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 46 responden , pernyataan 1 mengenai “Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya” mendapat respon tertinggi yaitu 21 orang atau 45,7% dengan menjawab sangat setuju, Sedangkan respon terendah terdapat pernyataan 4 mengenai “Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung” yaitu sebanyak 6 orang atau 13% .

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	12	26,1%	20	43,5%	12	26,1%	1	2,2%	1	2,2%
2	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.	19	41,3%	19	41,3%	7	15,2%	1	2,2%		
3	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	9	19,6%	14	30,4%	22	47,8%			1	2,2%
4	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	17	37%	24	52,2%	5	10,9%				

5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	17	37%	21	45,7%	7	15,2%	1	2,2%		
6	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	4	8,7%	25	54,3%	17	37%				
7	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	11	23,9%	23	50%	12	26,1%				
8	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya	12	26,1%	18	39,1%	14	30,4%	2	4,3%		
9	Saya senang dengan atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan baik	8	17,4%	25	54,3%	9	19,6%	4	8,7%		
10	Saya senang dengan atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik	7	15,2%	23	50%	15	32,6%	1	2,2%		
11	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri	12	26,1%	19	41,3%	15	32,6%				
12	Saya senang dengan pekerjaan saat ini	4	8,7%	17	37%	16	34,8%	8	17,4%	1	2,2%

karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 46 responden pernyataan 2 mengenai “Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan. ” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 19 orang atau 41,3%, sedangkan pada pernyataan 6 mengenai “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya” dan “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 8,7%.

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 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.

Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid

Bila probabilitas (*sig*) $< 0,025$ maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) $> 0,025$ maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,813	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,710	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,786	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,701	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,438	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,468	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,481	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 8	0,400	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 9	0,815	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 10	0,771	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 11	0,415	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 12	0,497	0,290	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebanyak 12 pernyataan diperoleh nilai r_{hitung} > r_{tabel} dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,815 dan paling rendah 0,400 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,816	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,646	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,446	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,721	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,767	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,507	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variable Motivasi Kerja (X₂) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,816 dan paling rendah 0,446 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X₂) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,418	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,458	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,385	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,452	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,622	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,530	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,526	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 8	0,595	0,290	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 9	0,527	0,290	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 10	0,628	0,290	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 11	0,411	0,290	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 12	0,471	0,290	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir13	0,579	0,290	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variable Kepuasan Kerja (Y) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{table}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,628 dan paling rendah 0,385 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variable Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.11
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2011, p:184)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,752	Tinggi
Motivasi Kerja (X ₂)	0,760	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,727	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,760 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kepuasan Kerja (X₁) sebesar 0,727.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian diambil dari jumlah sampel bisa di pertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti di bantu dengan program SPSS 20.

Prosedur pengujian dilakukan dengan cara :

Rumus hipotesis :

H₀ : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H₁ : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila (sig) > 0,05 maka H₀ diterima (Normal)
2. Apabila (sig) < 0,05 maka H₀ ditolak (Tidak Normal)

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual		
	X1	X2	Y
Asymp. Sig (2-Tailed)	0,712	0,275	0,901

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai Sig > 0,05 yaitu Sig (0,901) > dari nilai alpha 0,05 maka Ho diterima yang berarti data dari populasi berdistribusi normal

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20

1. Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

2. Dengan kriteria :

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

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

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,290	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja (X_2)	0,415	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,290 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variable Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,415 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 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independent) satu dengan variabel bebas (independent) yang lain. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga mempengaruhi variabel tergantungnya. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya.

Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel-variabel independent.

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
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS

20

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,818	1,223	Bebas gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,818	1,223	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,512	0,263

Sumber : Data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,512 artinya tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,263 artinya bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,263 atau 26,3%. Sedangkan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	27,533	6,537
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,038	0,128
Motivasi Kerja (X ₂)	0,862	0,253

Sumber : Data diolah SPSS 20

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $Y = 1,235 + 0,511 X_1 - 0,124 X_2$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja
a = Konstanta

b	=	Koefisien Regresi
et	=	Error trem/ unsur kesalahan
X1	=	Gaya Kepemimpinan Transformasional
X2	=	Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta a sebesar 27,533 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja pada karyawan Asoka Luxury Hotel adalah sebesar 27,533 apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja bernilai = 0.

b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,038$ menyatakan bahwa setiap penambahan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan maka akan menambah Kepuasan Kerja pada karyawan Asoka Luxury Hotel sebesar 0,038 atau 3,8%.

c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,862$ menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada karyawan Asoka Luxury Hotel sebesar 0,862 atau 86,2%.

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 :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, atau
- Bila nilai $sig < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $sig > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima

-

Tabel 4.18**Hasil Uji t**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.770	0,05	Sig>alpha	0,294	2,016	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima
Motivasi Kerja (X2)	0.001	0,05	Sig<alpha	3,403	2,016	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber : Data diolah SPSS 20

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

H₀: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel

H_a: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel.

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), bahwa nilai sig (0,770) > 0,05 atau t_{hitung} (0,294) < t_{tabel} (2,016) maka H₀ diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel.

2. Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H₀: Motivasi Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel

H_a: Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel.

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Motivasi Kerja (X₂), bahwa nilai sig (0,001) < 0,05 atau t_{hitung} (3,403) > t_{table} (2,016) maka H₀ ditolak. Maka Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel

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 (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai dampak terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

H_0 : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel

H_a : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel

Dengan kriteria :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak. atau
- Jika nilai $Sig < 0.05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika nilai $Sig > 0.05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)	7,656	3,21	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,001	0,05	Sig<Alpha	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah SPSS 20

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Derajat kebebasan menggunakan perhitungan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 46, jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1$

= 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar $46 - 3 = 43$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,21 dan F_{hitung} 7,656.

Dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai $Sig < 0,05$ yaitu $0.001 < 0,05$ atau $F_{hitung} (23,235) > F_{tabel} (3,21)$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel, terlihat dari nilai sig 0,770 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berdampak pada Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh para karyawannya. Jika penulis melihat rata-rata skor pada tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (daftar pertanyaan yang diadaptasikan dari indikator) menunjukkan bahwa skor tertinggi pada point pernyataan pernyataan 7 mengenai “Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang artinya pimpinan selalu bisa memotivasi karyawannya untuk melakukan hal hal yang inovatif untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pernyataan 11 mengenai “Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.” mendapat respon terendah sebanyak 8 orang artinya para pimpinan masih menganggap karyawannya sebagai anggota dari kelompok kerja saja, Gaya Kepemimpinan Transformasional yang tercipta

pada Asoka Luxury Hotel tidak berdampak terhadap Kepuasan Kerja yang terdapat pada karyawan perusahaan yang bergerak pada jasa perhotelan tersebut. Hal ini tak sejalan dengan pendapat Djonata & Wijaya (2019) Gaya kepemimpinan akan membawa pengaruh setiap pelaksanaan sebuah pekerjaan. Tugas seorang pemimpin lebih identik dengan perintah dan tekanan kepada seorang karyawan . Gaya kepemimpinan transformasional identik dengan hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Dalam hal ini karyawan akan mempunyai kepercayaan, solidaritas, penghormatan kepada pemimpin serta mempunyai kepercayaan dan dorongan lebih untuk bekerja semaksimal dan sebaik mungkin. Serta hal ini juga tak sejalan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada objek lain (Muhammad Ryamizard Rizki Dan Romat Saragi ,2019)

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian Asoka Luxury Hotel ini didapatkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dikarenakan pada penelitian ini terlihat variabel Motivasi Kerja (X_2), memiliki nilai sig 0,026 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Artinya Motivasi Kerja (X_2) berdampak terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Asoka Luxury Hotel. Jika penulis melihat rata-rata skor pada tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa skor tertinggi pada poin pernyataan 1 mengenai “Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya” mendapat respon tertinggi yaitu 21 orang dengan menjawab sangat setuju, artinya gaji yang diberikan masih dapat untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya, Sedangkan respon terendah terdapat pernyataan 4 mengenai “Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung” yaitu

sebanyak 6 orang yang artinya antar sesama karyawan memiliki koordinasi yang baik untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang dibebankan dan saling supportif satu sama lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja yang terdapat dalam diri karyawan Asoka Luxury Hotel dapat memiliki dampak terhadap Kepuasan Kerja yang terdapat pada para karyawannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Merihot dalam Marliani (2018, p.220) mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Serta hal ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berhubungan positif dengan Kepuasan Kerja (Widya Parimita , Siti Khoiriyah , Agung Wahyu Handaru, 2018)

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Ditinjau dari hasil penelitian ini terlihat bahwa nilai Sig 0,000 atau lebih besar dari nilai alpha 0,5. dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Asoka Luxury Hotel. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berjalan dengan baik maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja di Asoka Luxury Hotel. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapat Kepuasan Kerja yang baik dari karyawannya, perusahaan harus memperhatikan Gaya Kepemimpinan Transformasionalnya dalam arti gaya kepemimpinan yang baik kepada karyawan agar karyawan dapat membentuk kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan, selanjutnya perusahaan juga harus memberikan pemahaman tentang Motivasi Kerja yang lebih

baik lagi agar karyawan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja yang dimiliki pada diri para karyawannya.. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Hasan ismail 2016, Lukas 2019, dan Al Bashori 2019)